

LES
RESPONSABILITÉS
DE L'ENTREPRISE
EN MATIÈRE D'ACCIDENTS
DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

présentée et soutenue le 8 janvier 1965

PAR

PIERRE BOLLACHE

Président : Monsieur le Professeur André BRUN

Assesseurs { M. le Professeur Auguste MURAT
 { M. le Professeur André ROBERT

PARIS
ÉDITIONS SIREY
22, rue Soufflot — V*

1967

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

LES
RESPONSABILITÉS
DE L'ENTREPRISE
EN MATIÈRE D'ACCIDENTS
DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

présentée et soutenue le 8 janvier 1965

PAR

PIERRE BOLLACHE

Président : Monsieur le Professeur André BRUN

Assesseurs } M. le Professeur Auguste MURAT
 } M. le Professeur André ROBERT

PARIS
EDITIONS SIREY
22, rue Soufflot — V°

1967



La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

INTRODUCTION

Lorsqu'est apparu le problème des accidents du travail, par suite du développement industriel et de la multiplication des risques qui en était une conséquence, la législation ne présentait pas de dispositions particulières à cette matière. D'une part, la réparation des accidents du travail n'obéissait qu'aux règles du droit commun, c'est-à-dire à l'article 1382 du Code civil. D'autre part, aucun texte n'imposait de mesures particulières à observer pour leur prévention. Comment cette situation a-t-elle évolué ?

I. — ÉVOLUTION HISTORIQUE DE LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

L'application pure et simple de l'article 1382, obligeant à établir l'existence d'une faute à l'encontre de l'employeur, s'avéra pratiquement inefficace pour obtenir réparation des accidents du travail. Aussi, on imagina d'abord la thèse de la responsabilité contractuelle, selon laquelle le contrat de louage de services comportait tacitement une obligation de sécurité, dont l'inexécution devait entraîner la réparation du dommage.

Cette thèse n'ayant pas eu d'application jurisprudentielle, une partie de la doctrine tenta de faire appliquer l'article 1384 du Code civil, en invoquant une responsabilité objective fondée non sur la faute mais sur le risque créé par l'utilisation de certaines choses. Cette thèse eut les faveurs de la jurisprudence mais un peu tard. En effet, alors que l'ouvrage de Josserand, *De la responsabilité du fait des choses inanimées* était paru depuis 1897 seulement, la fameuse loi qui devait prévoir pour la première fois en France l'indemnisation automatique des accidents du travail voyait le jour le 9 avril 1898.

Quelles innovations apportait cette loi ? Elle reprenait en la légalisant la théorie du risque professionnel, puisque l'employeur était rendu responsable de tous les accidents survenus dans son entreprise, même en cas de faute de la victime. Toutefois — et il s'agit là d'une disposition qui devait rester en vigueur dans toute la législation sociale ultérieure — l'indemnisation de la victime était forfaitaire et ne s'appliquait donc pas à l'intégralité du dommage subi, contrairement au Droit Commun.

Sans que ce soit officiellement une obligation, la loi conduisait l'employeur à se couvrir pour le risque « accidents du travail » auprès de

Compagnies d'Assurances qui étaient de leur côté soumises à un contrôle administratif.

Le régime des accidents du travail devait rester gouverné par la loi de 1898 — modifiée, étendue et finalement généralisée en 1938 — pendant près de cinquante ans.

Parallèlement à cet aménagement de la réparation des accidents du travail, comment évoluait le problème de leur prévention ? A vrai dire, les pouvoirs publics n'ont pendant longtemps abordé cette question qu'en imposant aux employeurs un certain nombre d'obligations ayant pour but d'améliorer les conditions de sécurité dans le travail. Encore faut-il attendre la loi du 12 juin 1893 pour que l'ensemble des travailleurs, sans distinction, soient couverts par les mesures de sécurité et de salubrité obligatoires : les textes antérieurs n'envisageaient que la protection des femmes et des enfants.

Hormis le caractère obligatoire de ces mesures et par conséquent le risque d'être poursuivi à raison de leur inobservation — le corps des inspecteurs du travail avait été créé en 1874 — l'employeur n'était aucunement incité à instaurer dans son entreprise une véritable politique de prévention des accidents.

Il est juste de dire que bien antérieurement à ces mesures législatives, certains industriels avaient compris l'intérêt pratique et humain de la prévention. C'est ainsi que dès 1867, Engel Dolfuss avait créé à Mulhouse la première association d'industriels ayant pour but de prévenir les accidents du travail, imité plus tard en cela par d'autres chefs d'entreprise.

La loi de 1898, quant à elle, eut plutôt tendance à freiner le mouvement de prévention, les employeurs se couvrant auprès des Compagnies d'Assurances et celles-ci n'ayant en général institué que des primes fixes qui ne variaient pas en fonction des risques réels. A noter toutefois, en 1928 seulement, la création d'un Bureau Central de Prévention conjointement par les Compagnies d'Assurances et l'Association des Industriels de France.

La situation a radicalement changé aujourd'hui, puisque la prévention des accidents est devenue un des principes de base du système actuel dans lequel, par ailleurs, on peut se demander ce qu'est devenue la responsabilité de l'employeur.

II. — LE FONDEMENT DE LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Avec l'institution de la Sécurité sociale et la loi du 30 octobre 1946 « la réglementation relative aux accidents du travail... devenait une branche de la Sécurité sociale, partie du Droit Social, distincte du Droit du Travail et légèrement différente de lui par certaines conceptions fondamentales et par son domaine d'application » (1)

Qu'en est-il en effet depuis 1946 ? L'employeur verse obligatoirement à la Caisse de Sécurité sociale des cotisations d'accident du

(1) Rouast et Durand : *Précis de Sécurité sociale*.

travail, au même titre que les cotisations d'Assurances sociales et d'Allocations familiales. Lorsque ses salariés sont victimes d'accident dans le travail, ils perçoivent automatiquement de la Caisse de Sécurité sociale des indemnités journalières, et ils bénéficient de soins médicaux gratuits. Où intervient dans ce schéma la responsabilité de l'employeur ?

Certains auteurs pensent que cette responsabilité est toujours fondée sur le principe du risque professionnel, puisque « chaque employeur doit supporter la charge financière découlant des mesures de prévention ou de réparation qui lui sont imposées par les pouvoirs publics à raison des accidents pouvant survenir dans son entreprise » (Cf. Vergé, Doublet et Rouast in *Répertoire Dalloz*).

Par ailleurs, bien que l'employeur ne supporte les conséquences de ses accidents du travail que de façon indirecte et collectivement avec les autres employeurs par l'intermédiaire de la Sécurité sociale, sa responsabilité directe et individuelle réapparaît toutefois lorsqu'une faute inexcusable est à sa charge.

En revanche, une partie de la doctrine n'hésite pas à penser que la responsabilité de l'employeur a disparu du système actuel de réparation et de prévention des accidents du travail, lequel serait un système de « garantie sociale ». Le fait que les cotisations d'accidents du travail soient dûes entièrement par l'employeur ne serait qu'un souvenir de l'ancienne législation (Cf. Granger : L'influence de la Sécurité sociale sur la Responsabilité civile, in *Droit Social*).

Cette élimination de la responsabilité civile serait même selon P.Durand (*La Politique contemporaine de Sécurité sociale*), à l'origine du développement des techniques de prévention, en vue de suppléer la responsabilité civile dans sa fonction préventive. Il faut en effet remarquer que cet aspect préventif est le plus original de la législation actuelle des accidents du travail. Parallèlement à tout l'arsenal des textes rendant obligatoires telles ou telles mesures de sécurité ou d'hygiène, — arsenal qui ne fait d'ailleurs que s'enrichir et se préciser avec le temps — c'est tout le comportement de l'employeur qui est visé par le jeu du calcul même des cotisations et par ce qui vient le compléter, notamment ristournes, ou inversement, cotisations supplémentaires.

Il paraît donc certain que « le concept de la responsabilité civile de l'employeur a été dépassé du fait des transformations de structure dues au développement de la Société industrielle et de ses répercussions sur le plan social » (1).

Mais, quelles que soient les controverses doctrinales sur la responsabilité de l'employeur — au sens strictement juridique — celui-ci se trouve bel et bien dans les faits, placé devant un faisceau de responsabilités pour tout ce qui concerne les accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail de ses subordonnés.

L'employeur — pris individuellement — n'est d'ailleurs pas seul à supporter ces responsabilités. Parce que, d'une part, l'employeur n'est souvent plus une personne physique mais un Conseil d'adminis-

(1) Professeur Tissenbaum : *Les relations de l'employeur avec la Sécurité sociale à l'occasion des accidents du travail et des maladies professionnelles* (Congrès International de Droit du travail, Lyon, sept. 1963).

tration, une personne morale dont les responsabilités (et jusqu'à la responsabilité pénale) sont décentralisées à l'échelon des directeurs d'usines, chefs de service et autres agents d'encadrement et de maîtrise. D'autre part, en matière de prévention des accidents du travail, le législateur lui-même a voulu appliquer l'adage que la Sécurité est l'affaire de tout le monde, en instituant par exemple les Comités d'Hygiène et de Sécurité où tous les membres de l'entreprise ont un rôle à jouer, des agents de maîtrise aux ouvriers. Au concept de l'employeur se substitue ainsi celui de l'entreprise avec les conséquences juridiques qui en découlent (1).

Comment s'exercent en pratique ces responsabilités — au sens large — de l'entreprise — au sens collectif ? Nous devons envisager le problème d'abord du point de vue de la réparation des accidents du travail, et ensuite du point de vue de leur prévention.

(1) A. Brun : *Le lien d'Entreprise*, J.C.P. 1962, I, 1719.

PREMIÈRE PARTIE

L'ENTREPRISE ET LA RÉPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

1. — *Les obligations de l'employeur au moment de l'accident.*
 2. — *Le financement de la réparation des accidents de travail.*
 3. — *La faute inexcusable, source d'obligations particulières.*
 4. — *Les conséquences des accidents entraînant une incapacité permanente.*
-

CHAPITRE I

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR AU MOMENT DE L'ACCIDENT

1. — Quand y a-t-il accident du travail ?

11. — DÉFINITION.

Elle est donnée par l'article L. 415 du Code de la Sécurité sociale. « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

Cette définition suppose réunies un certain nombre de conditions exprimées ou implicites.

a) Il doit y avoir eu accident, les caractères de celui-ci étant :

- d'être imprévu,
- d'avoir une origine externe,
- d'être soudain,
- d'être violent (1).

b) Cet accident doit avoir entraîné une lésion corporelle, même si celle-ci est minime, et par conséquent des soins médicaux, une prise en charge par un établissement hospitalier, une perte de salaire, ou simplement l'intervention d'un pharmacien, d'un service de secours (Infirmière d'usine, etc.). Ceci exclut par exemple un accident ayant pour conséquence un simple dommage matériel : détérioration de vêtements ou bris de lunettes (2).

c) L'accident doit s'être produit « par le fait ou à l'occasion du travail » : cette partie de la définition est extrêmement large puisque le législateur a même ajouté : « quelle qu'en soit la cause ». Nous verrons

(1) Cf. Netter : *La Sécurité sociale et ses principes*, Sirey.

(2) Un bris de lunettes survenu au cours du travail ne peut donner lieu aux prestations d'accident du travail dès lors que le porteur de lunettes n'a pas subi de lésion corporelle (Cass. soc., 17-1-1962, D. 1962, Jurisp., p. 258).

Il en est de même lorsqu'il s'agit des dégâts causés à un vélomoteur (Cass. civ., 7-2-1963, Bull., II, n° 131, p. 96).

plus loin comment il faut interpréter ce texte, mais nous pouvons d'ores et déjà retenir qu'en pratique, la quasi-totalité des accidents survenus dans l'enceinte d'une usine et jusque dans les dépendances n'ayant aucune relation directe avec le travail (vestiaires, réfectoire, garage à vélos, etc.) doivent être considérés comme des accidents du travail. Bien entendu, ce ne sont pas seulement les accidents survenus dans l'usine qui seront retenus, puisque les travailleurs peuvent être appelés à exercer leurs fonctions au dehors : ouvriers de chantiers, représentants, chauffeurs etc. Le texte dit d'ailleurs : « en quelque lieu que ce soit ».

Par contre sont exclus les accidents de trajet — qui bénéficient toutefois des mêmes prestations, à condition d'avoir eu lieu sur le trajet le plus direct du lieu de travail au domicile — ainsi que les accidents n'ayant aucun rapport avec le travail : accident survenu au domicile, accident de sport, accident de la route en dehors du trajet.

d) Enfin, en ce qui concerne les liens qui doivent unir la victime à la personne qualifiée d'employeur ou de chef d'entreprise, la définition est là encore des plus larges, puisqu'il n'est pas nécessaire d'être salarié et qu'il suffit de travailler à quelque titre que ce soit pour un ou plusieurs employeurs. C'est dire que dans le monde industriel, bien peu de personnes échappent au domaine de la législation sur les accidents du travail.

Comment la victime va-t-elle apporter la preuve que ces conditions se trouvent remplies, particulièrement en ce qui concerne d'une part l'existence même de l'accident — sa matérialité — en ce qui concerne d'autre part le lien de cause à effet entre l'accident et la lésion ? En Droit Commun, la victime aurait effectivement à apporter de telles preuves. En matière d'accidents du travail des présomptions sont admises qui dispensent de fournir ces preuves.

12. — PRÉSOMPTION CONCERNANT LA MATÉRIALITÉ DE L'ACCIDENT.

La lésion corporelle subie par la victime de l'accident doit être attestée par un certificat médical dont l'employeur devra exiger la communication : c'est d'ailleurs ce que prévoient la plupart des règlements d'atelier.

Mais ce certificat, s'il atteste la réalité de la lésion, n'est pas pour autant une preuve de la matérialité de l'accident. Sur ce point la Cour de cassation a décidé depuis longtemps que « toute lésion qui se produit au lieu et au temps du travail doit être considérée, sauf preuve contraire, comme résultant du travail » (1).

La Cour suprême, depuis la loi de 1946, n'a d'ailleurs fait qu'élargir sa position, et ceci à un double point de vue.

En premier lieu, sont maintenant déclarées couvertes par la législation sur les accidents du travail les lésions survenues avant le début ou après la fin du travail dans les dépendances de l'entreprise. C'est ainsi qu'un accident dont est victime un salarié dans la cour de l'usine avant de prendre son travail doit être reconnu comme accident de

(1) Cass. civ., 25-7-1936, D. 1936. 1137, note A. Rouast.

travail, et non de trajet (1) « attendu qu'un salarié se trouve au temps et au lieu du travail tant qu'il est soumis à l'autorité et à la surveillance de son employeur. « Or, poursuit l'arrêt, » étant établi et non contesté que K... se trouvait alors dans une cour dépendant des établissements de son employeur », il s'agit bien d'un accident du travail. La Cour de cassation voit donc désormais dans le lieu de travail l'élément déterminant, tous les accidents qui s'y produisent survenant à l'occasion du travail.

En second lieu, la loi de 1946 ayant qualifié d'accident du travail celui qui se produit par le fait ou à l'occasion du travail « quelle qu'en soit la cause », la présomption concernant la matérialité de l'accident n'est-elle pas devenue irréfragable ? En particulier, sous l'empire de la loi de 1898 puis de celle de 1938, les accidents survenus au cours du travail et dus aux forces de la nature ne bénéficiaient pas de la protection des accidents du travail (2). Avec la loi de 1946 un revirement s'est produit. Par un arrêt du 3 janvier 1952, la Cour suprême a cassé une décision qui écartait l'application de la loi dans un cas où le travail proprement dit n'avait pas aggravé le risque dû aux forces de la nature (3).

En ce qui concerne l'extension des causes possibles d'accident, la Cour de cassation n'est-elle pas allée encore plus loin au sujet d'un décès dont l'origine aurait dû être recherchée davantage dans le domaine politique que dans celui du travail ? Elle a, en effet, considéré comme ayant un caractère professionnel la mort d'un Algérien, qui n'ayant pas obéi à un ordre de grève avait été sequestré par les corréligionnaires et était décédé des suites de cet incident (4). Pour rattacher cet accident au travail, on peut certes invoquer ce phénomène professionnel qu'est la grève et qui était le prétexte des événements en cause, mais il faut reconnaître que la relation de cause à effet n'est pas évidente, d'autant plus que la grève suspend le contrat de travail et soustrait le salarié à l'autorité et à la surveillance de son employeur et que par conséquent l'accident qui survient au cours d'une grève ne doit donc pas être considéré comme accident du travail (5).

Donc toute lésion accidentelle survenue à l'occasion du travail se trouvera dans la quasi-totalité des cas, obéir à la réglementation des accidents du travail. La présomption de matérialité est donc très forte, sinon irréfragable. Mais n'y aura-t-il pas des cas où la cause accidentelle de la lésion pourra être mise en doute et où, par exemple, cette lésion aura en réalité pour origine une maladie du salarié ?

13. — PRÉSUMPTION DE CAUSALITÉ RATTACHANT LA LIAISON A L'ACCIDENT.

Ici encore il n'est plus demandé à la victime d'apporter la preuve que la lésion dont il souffre a pour origine un accident du travail,

(1) Cass. soc., 22-2-1962, Q.S.S. 1962, p. 185.

(2) Cass. civ., 10-12-1902, D. 1903, 1331.

(3) Cass. soc., 3-1-1952, D. 1952, 145.

(4) Cass. soc., 14-6-1961, Bull. 1961, IV, n° 632, p. 501.

(5) Cass. soc., 12-5-1964, Q.S.S. n° 11, nov. 1964.

et non une autre cause telle que la maladie ou un accident ordinaire. Depuis l'arrêt des chambres réunies du 7 avril 1921, on présume que la lésion survenue à l'occasion du travail provient de l'accident et non d'une autre cause.

Cette présomption n'est toutefois pas irréfragable. Un exemple classique est celui de la hernie, dont les symptômes peuvent être identiques qu'il s'agisse d'une maladie ou d'un accident. Mais lorsque la preuve peut être apportée que la hernie a une origine congénitale, elle ne sera pas prise en charge par la législation des accidents du travail (1).

Cependant, la jurisprudence considère que le lien de causalité existe toutes les fois que l'accident a été l'occasion de la lésion, même si celle-ci a une origine pathologique. Donc lorsque la hernie a une origine congénitale, elle pourra néanmoins être admise au bénéfice de la réglementation des accidents du travail, si le travail en a favorisé l'apparition (2).

C'est ainsi que la présomption de causalité s'appliquera toutes les fois que les maladies ou les infirmités qui pouvaient exister chez la victime avant l'accident ont été révélées ou aggravées par celui-ci.

Toutefois, il faut préciser que seules les lésions survenues immédiatement après l'accident pourront bénéficier de la présomption.

2. — Constatation de l'accident du travail.

21. — POSITION DU PROBLÈME.

L'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail va entraîner un certain nombre d'obligations immédiates et sera par la suite lourd de conséquences pour le chef d'entreprise :

- déclaration dans les quarante-huit heures à la Sécurité sociale sous peine de sanctions,
- augmentation du taux de cotisation,
- sanctions pécuniaires si la faute inexcusable est retenue contre lui,
- sanctions pénales le cas échéant, etc.

L'employeur est donc le premier intéressé à la constatation matérielle de l'accident ; il a même intérêt à rechercher le plus exactement possible les circonstances dans lesquelles il s'est produit, ce qui pourra lui être utile, par exemple, pour rejeter l'accusation de faute inexcusable, le cas échéant, ou inversement faire valoir une faute inexcusable de la victime ou la faute intentionnelle d'un tiers.

Que prévoient les textes à ce sujet ?

Article 1472 du Code de la Sécurité sociale : « la victime d'un accident du travail doit, dans la journée où l'accident s'est produit, ou au plus tard dans les vingt-quatre heures, sauf le cas de force majeure,

(1) Cass. civ., 23-10-1951, J.C.P. 1952. 1322.

(2) Cass. civ., 27-10-1936, D. 1937, 3.

d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes, en informer ou en faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés».

Ainsi, c'est à la victime qu'il appartient de signaler qu'elle a été accidentée dans le travail. Mais certains salariés par négligence ou d'autres raisons, ne vont-ils pas omettre d'informer leur employeur qu'ils ont été victimes d'un accident ? Inversement, d'autres ne risqueront-ils pas d'affirmer qu'un accident du travail leur est arrivé, alors qu'ils auront seulement pour but d'obtenir le bénéfice des prestations ? Dans un cas, le chef d'entreprise n'aura pas procédé aux formalités imposées et pourra être sanctionné (1). Dans l'autre, il subira à tort les conséquences d'un accident qui en fait ne sera pas survenu dans l'entreprise dont il a la responsabilité.

La loi n'a donc rien imposé à l'employeur en ce qui concerne le « constat » de l'accident. Mais un certain nombre de mesures pratiques s'imposent principalement dans les grandes entreprises où par suite de la multiplicité des ateliers et des services, « le patron » ou même ses préposés immédiats ne sont pas en mesure d'être eux-mêmes les témoins des accidents survenus pendant le travail. Il sera donc nécessaire de prévoir un processus de constatation des accidents du travail afin qu'aucun d'entre eux ne passe inaperçu, que les « faux accidents » soient écartés et qu'enfin toutes les circonstances des accidents survenus dans l'entreprise soient parfaitement établies.

22. — LES ENQUÊTES CONSÉCUTIVES A L'ACCIDENT DU TRAVAIL.

221. — *L'enquête de l'employeur.*

Le Manuel de Législation Sociale de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, ouvrage édité à l'intention des employeurs, s'exprime ainsi (tome second). « Bien qu'il n'existe aucune obligation légale, il est souhaitable, dans un double but de prévention et de preuve, que la constatation de l'accident du travail soit faite par le chef d'atelier ou toute autre personne nommément désignée et portée sur un registre avec la mention succincte du lieu et des circonstances de l'accident, les noms et déclarations des témoins, même si l'accident paraît devoir être sans suite ».

Mieux qu'un registre, c'est le plus souvent un questionnaire que devra remplir, à l'occasion de chaque accident entraînant des soins médicaux ou un arrêt de travail, l'Agent de Maîtrise directement responsable de la victime et le plus souvent directement témoin de l'accident, c'est-à-dire le chef d'équipe. Outre les renseignements relatifs aux circonstances de l'accident, aux noms des témoins, etc., ce questionnaire généralement intitulé « compte-rendu d'accident du travail » et dont il existe plusieurs formules valables, comprend le plus souvent une partie constructive dans laquelle l'Agent de Maîtrise est invité à proposer les mesures à prendre pour éviter le retour d'un accident semblable.

(1) Un salarié qui ne déclare pas à temps un accident à son employeur perd le bénéfice de la présomption qui existe normalement en sa faveur (Cass. soc., 27-2-1964, Q.S.S. n° 5, mai 1964).

Une fois rempli, ce compte-rendu est ensuite transmis à bref délai au service compétent (Chef du Personnel, Service Social, Ingénieur de Sécurité, etc.). d'une part pour permettre l'accomplissement des formalités requises, d'autre part pour tirer les conclusions éventuelles sur le plan de la prévention.

Ainsi, bien qu'il ne s'agisse pas d'une obligation légale, c'est une véritable enquête intérieure que l'employeur devra faire effectuer en cas d'accident.

222. — *Les enquêtes obligatoires en cas d'accident grave.*

D'une part, il appartient au Comité d'Hygiène et de Sécurité « de procéder lui-même ou de faire procéder à une enquête à l'occasion de chaque accident ou de chaque maladie professionnelle grave, c'est-à-dire ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou qui aura révélé l'existence d'un danger grave, même si les circonstances ont pu en être évitées » (art. 5, décr. 1^{er} août 1947). Cette enquête a d'ailleurs surtout pour but de déterminer les mesures propres à éviter le renouvellement d'un accident semblable.

D'autre part, « Lorsque... la blessure paraît devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente absolue ou partielle de travail, ou lorsque la victime est décédée... (la Caisse primaire de Sécurité sociale) dans les vingt-quatre heures, doit faire procéder à une enquête par le greffier du tribunal d'instance de la circonscription ou, à défaut, par un agent assermenté, agréé par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale » (art. L. 474, C. de la Séc. soc.).

Plus que l'enquête du Comité de Sécurité — orientée essentiellement vers la prévention — l'enquête de la Sécurité sociale a principalement pour objet de rechercher si l'accident a un caractère professionnel et de situer exactement les responsabilités (1).

En particulier la Caisse de Sécurité sociale pourra faire jouer l'article 479 du Code de Sécurité sociale (décr. 12 mai 1960) qui s'exprime ainsi : « Si la Caisse entend contester le caractère professionnel de l'accident, elle doit en informer par écrit la victime et l'employeur dans le délai de quinzaine à compter de la date à laquelle elle a eu connaissance de l'accident par quelque moyen que ce soit... ».

223. — *Conclusion.*

L'enquête effectuée par l'employeur ou l'un de ses préposés immédiatement après l'accident conserve donc malgré l'existence de ces enquêtes officielles un rôle qui lui est propre.

En premier lieu, elle peut être faite à l'occasion de tout accident et pas seulement en cas d'accident grave. Sur le seul plan de la prévention, elle peut à ce titre être fort utile.

En second lieu, les renseignements de première main (constatations

(1) Article 475 du Code de la Sécurité sociale : « l'enquête a pour but de rechercher : 1^o la cause, la nature et les circonstances de l'accident... 3^o la nature des lésions... La victime a le droit de se faire assister par un ouvrier ou employé de la même profession ».

matérielles, déclarations de témoins, etc.) qu'elle aura permis de recueillir s'avèreront indispensables pour éclairer les enquêtes ultérieures.

Enfin, compte tenu du résultat de sa propre enquête, l'employeur pourra être fondé à contester le caractère professionnel ou la matérialité d'un accident du travail qui lui aura été déclaré comme tel par un de ses salariés. Le taux de cotisation de son établissement étant fixé en fonction du coût du risque, il est en effet directement intéressé par les dépenses que les accidents du travail survenus dans son entreprise font supporter aux organismes de Sécurité sociale (1).

La Cour de cassation a même reconnu qu'un employeur a intérêt à contester la qualification d'accident du travail donnée à un événement, dès l'instant que des sanctions pourraient éventuellement être prises à son encontre pour défaut de déclaration, si cette qualification était retenue, et quand bien même celle-ci ne devrait avoir aucune répercussion sur son taux de cotisation (2).

Ajoutons que l'employeur est présent à toutes les mesures d'instruction propres à déterminer le caractère de l'accident et qu'il a la possibilité de prendre connaissance du dossier de l'enquête officielle.

Cette possibilité pour l'employeur de contester le caractère professionnel ou la matérialité de l'accident du travail, n'est pas purement théorique étant donné notamment la tentation de certains salariés de mettre à profit sans raison valable les avantages accordés par la Législation des accidents du travail.

23. — LE PROBLÈME DES FAUX ACCIDENTS.

231. — *Pourquoi de faux accidents ?*

Toute médaille ayant son revers, l'institution de la Sécurité sociale a certainement favorisé l'absentéisme ouvrier en octroyant aux salariés malades ou accidentés, des indemnités journalières qui, sans correspondre au salaire normal, représentent néanmoins une compensation pécuniaire importante, surtout lorsque le bénéficiaire a une activité accessoire, agricole ou artisanale par exemple. Cet absentéisme rencontre un terrain encore plus favorable dans les grandes entreprises, où le partage et la dispersion des responsabilités aboutissent parfois à noyer le salarié dans une masse où son anonymat lui permet de se croire à l'abri de toute investigation sérieuse. Ajoutons à cela le caractère libéral, voire commercial, de notre organisation médicale dans laquelle les praticiens n'opposent qu'une faible résistance aux salariés désireux d'obtenir des certificats d'arrêt de travail.

Or, un traitement privilégié a été institué en faveur des accidents du travail par rapport aux maladies ordinaires. Nous avons résumé ci-dessous en forme de tableau les avantages comparés des deux régimes (voir p. 13).

(1) Voir par exemple Cass. soc., 22-4-1955, Q.S.S. 1955, p. 214.

(2) Cass. soc., 17-1-1962, Bull. cass., 1962, IV, n° 73.

Comparaison des prestations de Sécurité Sociale en cas de maladie et en cas d'accidents du travail

Maladie et Accidents ordinaires	Accidents du travail et de trajet
1. — <i>Date à partir de laquelle</i> est versée l'indemnité journalière. A partir du quatrième jour suivant la date de la première constatation médicale, les trois premiers jours constituant le « délai de carence ».	A partir du lendemain de l'accident (à condition que ce soit un jour ouvrable sauf si l'incapacité est supérieure à quinze jours), le jour de l'accident étant payé intégralement par l'employeur.
2. — <i>Montant de l'indemnité</i> journalière. Moitié du salaire de base. Si l'assuré a au moins trois enfants à charge, elle s'élève aux $\frac{2}{3}$ du salaire de base à dater du trente et unième jour. L'indemnité est versée dans la limite d'un plafond = $\frac{1}{60}$ du gain mensuel maximum retenu pour le calcul des cotisations (ou $\frac{1}{45}$ si l'indemnité journalière = $\frac{2}{3}$ du salaire de base).	Moitié de salaire de base pendant les 28 jours qui suivent l'accident, et ensuite $\frac{2}{3}$ de ce salaire. L'indemnité est versé dans la limite d'un plafond = $\frac{1}{100}$ du salaire annuel correspondant au plafond de la Sécurité sociale (soit 7,2 fois le plafond retenu pour la maladie).
3. — <i>Calcul du salaire de base.</i> Salaire journalier de base = salaire mensuel divisé par 30.	Salaire journalier de base = salaire mensuel divisé par le nombre de jours ouvrables du mois. En outre, sont prises en considération les primes à caractère différé si elles ont été payées avant la date de l'arrêt de travail. Elles sont considérées comme se rapportant à une période immédiatement postérieure au mois civil au cours duquel elles ont été effectivement payées et d'une durée égale à la période au cours de laquelle elles ont été allouées. (Circulaire n° : 44 S.S. du 17 avril 1957).
4. — <i>Frais médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers.</i> Principe du « ticket modérateur » = un pourcentage des dépenses, variable suivant leur nature, reste à la charge de l'assuré. Celui-ci avance les frais qui lui sont ensuite remboursés par la Caisse.	L'assuré n'a rien à déboursier. C'est le système du « tiers payant » : la Caisse de Sécurité sociale paye directement le médecin, le pharmacien, l'établissement hospitalier.

232. — *Le dépistage des faux accidents par l'employeur.*

C'est par l'examen de ses statistiques d'accidents que l'employeur pourra déceler l'importance de ce problème dans son entreprise. Mais c'est par le rôle bien conçu de la hiérarchie qu'il pourra le résoudre.

a) *Les statistiques d'accident.*

Elles peuvent apporter au moins deux sortes d'enseignements.

D'une part leur examen révèle l'importance du nombre de ce que l'on appelle les « polyaccidentés », c'est-à-dire des ouvriers ayant subi plusieurs accidents dans un espace de temps déterminé, alors que dans le même temps d'autres ouvriers — la majorité — n'auront subi qu'un accident ou même pas d'accident du tout. Il est certain par exemple que si 50% des accidents déclarés sont arrivés à 20% des ouvriers, il appartiendra à l'employeur d'ouvrir une enquête, car :

— ou bien ces accidents sont survenus, en majorité, dans un ou plusieurs secteurs particuliers de l'usine, auquel cas c'est peut-être un problème de prévention dans ces ateliers qui se pose ;

— ou bien ces accidents sont répartis à peu près également dans tous les secteurs, ce qui signifie soit que les victimes sont des prédisposés, ce qui pourra être vérifié par examen psychotechnique et médical, soit qu'elles sont en partie au moins des simulateurs.

En ce dernier cas, d'ailleurs, il sera le plus souvent assez facile de trouver une corrélation entre les absences des salariés incriminés et certains événements tels que jours fériés ou travaux agricoles. Qu'on nous permette de citer cette anecdote (1).

« Le Chef du personnel d'une importante usine de mécanique releva un jour le cas d'un ouvrier qui, depuis trois ans, était régulièrement blessé le vendredi précédant Pâques, la Pentecôte et la veille des fêtes à pont. Il le fit appeler dans son bureau le jeudi précédant Noël qui, cette année-là, était un samedi et lui remit un billet de congé pour le lendemain. A l'ouvrier étonné, le Chef du personnel expliqua, fiche en main, qu'il agissait ainsi pour lui éviter le risque d'un accident que tout faisait prévoir. L'ouvrier perdit contenance, détruisit le papier qui venait de lui être remis et la leçon porta ses fruits ».

Un autre enseignement que peuvent apporter les statistiques est celui qui résulte de l'examen des causes des accidents. On peut avancer, en effet, que si les douleurs diverses — dont le classique « tour de reins » est la plus répandue — atteignent des proportions importantes par rapport à l'ensemble des accidents, nombreux sont les accidents simulés. Il n'y a pas en effet, de simulation possible en cas de plaie ou de fracture. La part respective des « douleurs » et des « accidents qui saignent » sera donc un indice à surveiller.

b) *Le rôle des agents de maîtrise.*

Nous abordons cette question parce que c'est bien à cet échelon que des constatations peuvent être faites valablement, et qu'une position peut être prise avec les moins grands risques d'erreur.

(1) « Travail et Maîtrise », février 1961.

Ce n'est pas en effet à l'employeur lui-même de juger si un accident est *a priori* un faux accident : il ne pourra porter ce jugement qu'en examinant des statistiques ou des rapports, c'est-à-dire *à postériori*. Par contre ce que l'employeur peut et doit faire, c'est amener les échelons hiérarchiques qui le séparent de l'ouvrier, à prendre conscience de ce problème et à ne pas être de simples « boîtes aux lettres », lorsqu'un salarié se déclare victime d'un accident du travail. Nous estimons qu'il y a là une responsabilité importante de l'employeur, même si celui-ci n'est pas pécuniairement intéressé à la diminution du nombre des accidents du travail, ce qui est le cas des petites entreprises où le taux de cotisation des accidents du travail est fixe. Certes la responsabilité des employeurs n'est pas exclusive, ils la partagent avec les travailleurs eux-mêmes dont l'intérêt final n'est pas de grever le régime de la Sécurité sociale par des déclarations abusives, ils la partagent aussi avec les médecins dont la facilité à accorder des certificats d'arrêt de travail est bien connue.

Mais c'est en premier lieu dans l'entreprise que « le barrage » doit être élevé contre les accidents simulés.

Comment ? C'est ce que nous allons voir, entre autres, en étudiant les formalités à accomplir par l'employeur en cas d'accident du travail.

3. — Formalités incombant à l'employeur en cas d'accident du travail.

31. — DÉCLARATION DE L'ACCIDENT.

« L'employeur ou l'un de ses préposés doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance, par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, dans les quarante-huit heures, non compris les dimanches et les jours fériés, à la Caisse primaire de Sécurité sociale dont relève la victime » (art. L. 472 du C. de la Séc. soc.).

La déclaration doit être faite selon un modèle prévu par un arrêté et délivré par la Caisse primaire de Sécurité sociale. Cette déclaration, outre des renseignements sur la victime, les témoins et les circonstances de l'accident, comprend un questionnaire relatif d'une part au siège et à la nature des lésions, d'autre part à l'élément matériel, c'est-à-dire à la cause de l'accident.

En ce qui concerne ce dernier point, des difficultés peuvent parfois surgir pour la définition de l'élément matériel, étant donné qu'un accident peut n'être pas dû à une cause unique, et que certains accidents peuvent avoir des causes assez difficiles à définir. La classification des éléments matériels des accidents résulte de l'arrêté du 20 mars 1954, complété par la circulaire 32 de la Sécurité sociale du 14 avril 1954.

Cette déclaration est signée par l'employeur ou par un de ses préposés, qui doit d'ailleurs préciser sa qualité. La question que l'on peut

se poser est donc de savoir en quoi cette déclaration engage la responsabilité de l'employeur. En effet, le fait de déclarer un accident à la Sécurité sociale peut signifier que l'employeur atteste :

- la matérialité de l'accident,
- son caractère professionnel, c'est-à-dire qu'il s'est bien produit par le fait ou à l'occasion du travail.

Que faire lorsqu'un doute existe sur l'un de ces deux points dans l'esprit du signataire de la déclaration ?

Nous citons la réponse suivante faite à un employeur par une Caisse primaire de Sécurité sociale : « Vous n'avez à déclarer un accident du travail qu'autant que vous avez la certitude que celui-ci s'est bien réalisé au travail.

Avant de déclarer cet accident à notre Caisse, vous devez ouvrir une enquête préliminaire en vos locaux ; celle-ci doit vous permettre, dans les cas douteux, d'en décider.

Enfin, lorsque vous refusez une déclaration parce que l'accident du travail ne se vérifie pas, vous voudrez bien avoir l'obligeance de nous en avertir et d'indiquer à l'assuré qu'il peut, sous sa responsabilité, la souscrire lui-même conformément au paragraphe 3 de l'article 23 de la loi du 30 octobre 1946.

En ce dernier cas notre Organisme aura à rechercher tous les éléments lui permettant de prendre une décision fondée ».

Ainsi, bien que la loi prévoit en résumé :

1° que la victime d'un accident du travail doit le déclarer aussitôt à son employeur ;

2° que l'employeur doit déclarer cet accident à la Caisse de Sécurité sociale, entre ces deux phases intervient, comme on l'a vu plus haut, un élément important qui est l'enquête dans les locaux effectué par l'employeur pour lui permettre de décider s'il doit ou non souscrire la déclaration. Celle-ci n'est donc pas une pure formalité.

Précisons toutefois que l'employeur, dès l'instant qu'il y a certitude sur la matérialité et le caractère professionnel de l'accident, n'a pas à en apprécier le caractère plus ou moins insignifiant. Il ne peut se dispenser de déclarer certains accidents du travail sans engager sa responsabilité et se voir réclamer le montant des prestations payées par la Sécurité sociale en cas d'aggravation d'un accident du travail bénin : la loi ne fait aucune distinction entre les différentes sortes de blessures (1).

Cette règle est cependant tempérée lorsqu'un registre d'infirmerie est tenu dans l'entreprise sous certaines conditions qu'il convient d'examiner.

(1) Cass. soc., 15-11-1956, Bull. 1956, IV, n° 846.

32. — REGISTRE D'INFIRMERIE.

La circulaire ministérielle n° 83 de la Sécurité sociale du 19 mars 1947 a prévu que les établissements où fonctionne un service médical de soins, peuvent ne pas déclarer à la Caisse primaire les accidents ne donnant pas lieu à règlement de prestations : indemnité journalière, frais médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques.

Ces établissements doivent tenir un registre d'infirmerie, délivré par la Caisse de Sécurité sociale, sur lequel sont portés les éléments figurant habituellement sur les déclarations d'accident du travail.

Toutefois, la déclaration officielle à la Caisse primaire s'impose si un accident noté sur ce registre venait à motiver une prestation quelconque.

Il faut ajouter que la tenue de ce registre sous la responsabilité d'un médecin, d'une infirmière ou d'un secouriste — suivant l'importance de l'établissement — permet à celui-ci d'obtenir l'attribution gratuite de produits pharmaceutiques et de pansements destinés à assurer des soins d'urgence aux accidentés du travail (Circulaire n° 22 de la Sécurité sociale du 11 mars 1953).

L'existence du registre d'infirmerie est, en définitive, une garantie sérieuse pour l'employeur, surtout si l'on songe que le délai de quarante-huit heures dans lequel doivent être déclarés les accidents, est un délai de rigueur. La Cour de cassation a confirmé ce point de vue dans un arrêt du 17 juillet 1961 qui concernait un accident du 11 septembre 1958, déclaré seulement le 24 septembre suivant. Dans cette espèce, un préposé de la Société avait été immédiatement informé de l'accident et, comme il assurait la direction du chantier où travaillait la victime, il avait la possibilité d'avertir soit l'employeur, soit la Caisse de Sécurité sociale (1). La Caisse de Sécurité sociale est fondée en pareil cas, à poursuivre l'employeur en remboursement de la totalité des dépenses faites à l'occasion de l'accident.

33. — FEUILLE D'ACCIDENT.

Enfin conformément à l'article L. 477 du Code de Sécurité sociale, « l'employeur est tenu de délivrer à la victime, une feuille d'accident portant désignation de la Caisse primaire chargée du service des prestations et sur laquelle il est interdit de mentionner le nom et l'adresse d'un praticien, d'un pharmacien, d'une clinique ou d'un dispensaire quelconque ».

La délivrance de cette feuille d'accident n'entraîne pas la reconnaissance de l'accident : elle n'engage donc en aucune façon la responsabilité du chef d'entreprise. C'est ainsi par exemple qu'au cas où, par suite de l'enquête de l'employeur ou de la Caisse de Sécurité sociale il s'avérerait qu'une lésion n'a pas pour cause un accident du travail, le médecin et le pharmacien qui ont dispensé gratuitement leurs soins

(1) Cass. soc., 17-7-1961, Q.S.S. 1962, p. 87.

sur le vu d'une feuille d'accident signée par l'employeur, ne peuvent en aucune façon se retourner contre celui-ci. C'est à la Caisse de Sécurité sociale qu'il appartient de les indemniser, à charge pour elle de se retourner contre la prétendue victime.

34. — SANCTIONS PRÉVUES.

La non-déclaration de l'accident dans le délai de quarante-huit heures, ainsi que la non-délivrance de la feuille d'accident sont punies sévèrement puisque l'article 504 du Code de la Sécurité sociale prévoit une amende de 90 à 180 F à l'égard des contrevenants, ainsi que la possibilité pour la Caisse de Sécurité sociale de poursuivre auprès de ceux-ci le remboursement de la totalité des dépenses faites à l'occasion de l'accident. En cas de récidive dans l'année, l'amende peut être portée de 900 à 1 800 F.

Outre ces sanctions, l'employeur qui omet de déclarer un accident alors que la victime ne l'a pas déclaré elle-même dans le délai de prescription de deux ans, s'expose à un recours de celle-ci sur le terrain du droit commun en raison du préjudice que représente la privation des prestations prévues par la législation sur les accidents du travail (1).

4. — Les autres obligations de l'employeur.

41. — OBLIGATIONS DE SOINS.

Cette obligation existe-t-elle ? En d'autres termes, lorsqu'un accident du travail se produit dans l'entreprise, l'employeur est-il tenu, et dans quelle mesure, de prodiguer à la victime les soins, au moins immédiats, que nécessite son état ? Pour répondre à cette question, il faut se référer au décret du 27 novembre 1952 portant application de la loi du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail.

411. — Médecins du travail.

On ne peut dire que leur rôle soit essentiellement d'apporter leurs soins aux victimes d'accident du travail. En effet, d'une part, toutes les entreprises ne sont pas tenues d'avoir leur propre médecin du travail et, d'autre part, la médecine du travail reste exclusivement préventive. On peut classer les entreprises en trois catégories eu égard au temps que le médecin du travail doit leur consacrer obligatoirement chaque mois.

— 1^{re} catégorie.

Le médecin du travail doit consacrer vingt minutes par mois, aux établissements qui comptent au plus dix salariés.

(1) Cass. soc., 28-4-1964, Juriscl. Droit du travail, 16-7-1964, 223.

— 2^e catégorie.

Dans les établissements où sont effectués des travaux nécessitant une surveillance spéciale (arrêté du 13 oct. 1964) le temps que doit passer le médecin est de une heure par mois, à raison de dix salariés exposés.

— 3^e catégorie.

Enfin, dans les autres établissements, le temps consacré mensuellement par le médecin du travail est le suivant :

— pour vingt-cinq employés ou assimilés.....	= 1 heure
— pour quinze ouvriers.....	= 1 heure
— pour dix salariés de moins de dix-huit ans.....	= 1 heure

Par exemple, un établissement de deux cent quarante cinq salariés, dont vingt-cinq employés et dix jeunes de moins de dix-huit ans, aura chaque mois un médecin du travail à sa disposition pendant :

25 × 1/25	= 1 heure
10 × 1/10	= 1 heure
210 × 1/15	= 14 heures

26 heures

soit environ 3 jours par mois.

Aussi, la plupart des entreprises n'ont-elles pas à leur disposition un médecin à temps complet : c'est d'ailleurs seulement lorsque le médecin doit consacrer au moins cent soixante treize heures par mois à l'établissement que l'institution d'un service médical autonome est obligatoire. Les employeurs ont donc la possibilité d'adhérer à un service médical inter-entreprises.

Quelle est la participation du médecin d'entreprise en ce qui concerne les soins apportés aux victimes d'accidents du travail ? En l'état actuel de la législation, elle est des plus modestes puisque, suivant le principe inscrit dans la loi du 11 octobre 1946, la médecine du travail est exclusivement préventive.

Certes, le décret du 26 novembre 1946, en son article 15, avait prévu que le médecin du travail pouvait donner des soins aux salariés atteints d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, sans arrêt de travail. Mais le Conseil d'Etat a annulé cet article 15 le 23 janvier 1948 pour excès de pouvoir. Ainsi la médecine traditionnelle n'a-t-elle plus, pour le moment du moins, à craindre cette possible concurrence de la médecine du travail. Sans doute peut-on regretter la part finalement modeste laissée à celle-ci dans ce qui devrait la concerner au premier chef, à savoir les accidents survenus dans l'entreprise et pour lesquels le médecin du travail paraît, *à priori*, au moins aussi qualifié que le médecin traitant. Peut-être une intervention plus accentuée du médecin du travail, mieux au fait par définition des

problèmes de l'entreprise, aurait-elle une influence bénéfique : grâce à une intervention plus efficace contre les accidents du travail, les maladies professionnelles et leurs causes, et inversement par un dépistage plus autorisé des accidents douteux.

Un vœu a été adopté par le Conseil supérieur de la médecine du travail au cours de sa session des 6 et 7 juillet 1953 tendant à permettre aux médecins du travail de donner :

- les soins d'urgence,
- les premiers soins aux accidentés,
- les soins aux blessés qui n'interrompent pas leur travail,
- les soins prescrits par le médecin traitant,
- ainsi que les conseils d'hygiène.

Tout ce que l'on peut dire dans les conditions actuelles, c'est que le médecin du travail qui refuserait ses soins à une victime d'accident du travail pourrait être passible des peines prévues pour refus d'assistance à personne en danger. On peut donc en conclure que, si l'employeur est tenu d'avoir recours à un médecin du travail suivant certaines conditions et à ses frais (1), cette obligation n'est pas liée à la réparation des accidents du travail.

La seule disposition obligatoire à ce sujet est celle qui concerne les visites de reprise que les salariés doivent subir après une absence de plus de trois semaines dans le but « de déterminer les rapports qui peuvent exister entre les conditions de travail et la maladie (ou l'accident) et de pouvoir apprécier leur aptitude (aux salariés) à reprendre leur ancien emploi ou la nécessité d'une réadaptation » (art. 13, Décr. 27 nov. 1962).

412. — *Infirmiers et infirmières.*

L'emploi d'un infirmier ou d'une infirmière à temps complet n'est obligatoire dans les établissements industriels, qu'à partir d'un effectif de deux cents salariés. La personne occupant ce poste doit être diplômée d'Etat ou doit avoir l'autorisation d'exercer. Pour les établissements industriels de huit cents à deux milles salariés, ce sont deux infirmiers ou infirmières qui sont obligatoires, et au-dessus de deux mille salariés, un infirmier ou infirmière supplémentaire par tranche de mille salariés.

Le décret du 31 octobre 1953 précise que les heures de travail des infirmiers ou infirmières doivent être réparties de telle façon qu'au moins un infirmier ou infirmière soit toujours présent pendant les heures normales de travail du personnel.

Ainsi, au-dessous de deux cents salariés, aucune obligation n'existe à l'égard de l'employeur en ce qui concerne les soins à apporter aux victimes d'accidents du travail. Il faut toutefois souligner trois points :

(1) Compte tenu des cotisations actuellement pratiquées par la plupart des services médicaux inter-entreprises, le médecin du travail coûte à l'employeur environ vingt francs par an et par salarié.

1° Dans les établissements industriels de moins de deux cents salariés, une infirmière ou infirmier peut être adjoint au service médical si le médecin ou le comité d'entreprise en font la demande.

2° Lorsqu'un établissement comporte du travail de jour et de nuit, un service de garde doit être assuré pendant la nuit. On admet toutefois que s'il y a moins de deux cents salariés travaillant de nuit, l'employeur peut s'assurer le concours d'un médecin ou d'une infirmière habitant à proximité, voire même du service de garde l'hôpital le plus proche (1).

3° Dans les ateliers où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel doit recevoir obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers soins en cas d'urgence. Il faut souligner à ce sujet que les secouristes formés dans l'entreprise peuvent permettre de résoudre le problème des premiers soins de façon satisfaisante dans de très nombreux cas : petites entreprises où l'emploi d'une infirmière à temps complet serait superflu, horaire par roulement, travail de nuit, etc. La Sécurité sociale conseille d'ailleurs cette solution et en fait même une condition pour obtenir une participation aux services de soins d'urgence. Cette question a été traitée par la Circulaire ministérielle 22 de la Sécurité sociale du 11 mars 1953.

413. — *Services de soins d'urgence aux victimes d'accidents du travail.*

La circulaire précitée a fixé dans quelles conditions les entreprises peuvent obtenir une participation à leurs dépenses « correspondant aux services effectivement rendus aux victimes d'accidents du travail, c'est-à-dire pour ce qui excède les charges résultant de l'application de la législation sur la médecine du travail ». On a ainsi voulu combler la lacune qui résulte du caractère exclusivement préventif des services médicaux du travail et qui fait qu'aucune obligation de soins n'existe dans l'entreprise.

Ces mesures sont un encouragement aux employeurs qui organisent un service de soins d'urgence, c'est-à-dire :

- des soins immédiats aux blessés graves ou légers,
- des soins ultérieurs aux blessés légers n'interrompant pas leur travail.

Cette aide est apportée sous deux formes : en premier lieu, par la participation à la rémunération du personnel d'infirmerie. Lorsque l'entreprise ne dispose que de secouristes bénévoles, une subvention forfaitaire mensuelle peut être accordée. En deuxième lieu, la Caisse régionale de Sécurité sociale peut fournir à l'entreprise des boîtes de secours, des médicaments et des articles de pansements.

Bien entendu ces attributions sont soumises à un contrôle de la Caisse, sous forme d'un registre de soins sur lequel seront consignés

(1) Cf., *Manuel de Législation sociale de l'U.I.M.M.* I, 3968, 4005.

tous les pansements, sous l'autorité d'un responsable des soins qui sera, suivant l'importance de l'établissement soit un médecin, soit une infirmière, soit un secouriste ayant reçu une formation appropriée (1).

Cette participation de la Sécurité sociale n'est pas entièrement gratuite puisqu'une partie seulement des dépenses ainsi effectuées sont imputées au compte « employeur » de l'entreprise intéressée. L'incidence des dépenses de soins d'urgence sur le taux de cotisation est finalement assez modique.

42. — TEMPS PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR.

421. — *Paiement de la journée de l'accident.*

« La journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit, quel que soit le mode de paiement du salaire, est intégralement à la charge de l'employeur » (art. L. 448 C. Séc. soc.).

Cette journée est due par l'employeur, que l'arrêt de travail soit consécutif ou non à la réalisation du risque. Mais dans le cas où l'arrêt de travail n'est pas consécutif à l'accident, l'employeur ne peut être condamné à payer, outre la journée de l'accident, celle où s'est produite la cessation du travail (2).

422. — *Paiement du temps nécessaire pour les soins.*

Lorsqu'une infirmerie existe dans l'entreprise, le temps que passe la victime à recevoir des soins est bien entendu à la charge de l'employeur, qu'il s'agisse des premiers soins ou, si c'est un accident sans arrêt de travail, des pansements ultérieurs.

Et certes, ce sera l'intérêt bien compris de l'entreprise, même à effectif réduit, sinon de créer une infirmerie, au moins de mettre à la disposition de ses salariés une trousse de secours, sous la responsabilité d'un membre du personnel ayant reçu une formation appropriée. Cette formule évitera les allées et venues coûteuses entre l'usine et la pharmacie ou l'hôpital.

Mais lorsque cette dernière solution est nécessaire, il est prévu que le salarié reçoive une indemnité compensatrice de la perte de salaire résultant de l'absence au travail pour recevoir des soins ou passer une visite médicale (Arrêté du 2 avril 1955, modifié par un arrêté du 8 avril 1960).

Enfin, il est pour l'employeur une obligation essentielle : celle d'être à jour de ses cotisations. Sinon la Caisse de Sécurité sociale est fondée à lui réclamer le remboursement des prestations versées à la victime dans la mesure où le montant des prestations payées excède celui des

(1) Ce registre est le même que celui qui est mentionné au paragraphe 32.

(2) Cass. soc., 6-3-1959, Bull. cass., 1959, IV, n° 363, p. 297.

cotisations et majorations de retard acquittées. Le point de départ des cotisations et majorations à prendre en considération est la date d'embauche de la victime (1).

L'obligation de versement des cotisations revêt d'ailleurs un caractère permanent et son importance nous oblige à lui consacrer un chapitre puisqu'à travers elle, c'est tout le problème du financement des accidents qui doit être examiné.

(1) Cass. soc., 27-11-1954, Q.S.S. 1955, p. 88 ; Cass. soc., 6-10-1955, Q.S.S. 1956, p. 81.

CHAPITRE II

LE FINANCEMENT DE LA RÉPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

1. — Principes de la législation actuelle.

11. — MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LA LOI DU 30 OCTOBRE 1946.

111. — *Rappel du régime de la loi de 1898.*

En premier lieu, aucune obligation d'assurance n'existait à l'égard des employeurs en ce qui concerne les accidents du travail survenus dans leurs établissements. En fait, considérés comme responsables de ces accidents, ils étaient conduits à souscrire une assurance pour couvrir ce risque, mais le principe était néanmoins la liberté entière d'assurance.

Par ailleurs, les Compagnies d'Assurances autorisées à gérer le risque accidents du travail, étaient en principe libres de fixer le taux des primes à faire supporter aux employeurs. Elles étaient certes soumises à une réglementation étroite à ce sujet, mais la liberté de fixation du taux était cependant inscrite dans la législation de 1898.

Enfin, concernant le régime des incapacités permanentes, c'est-à-dire des rentes allouées, soit aux invalides partiels ou totaux du travail, soit aux veufs et veuves de victimes d'accidents mortels, c'est le classique régime de capitalisation qui était en vigueur.

112. — *Régime de la loi de 1946.*

En ce qui concerne ce dernier point, c'est un régime de répartition qui a été institué en 1946 pour les rentes d'incapacités, et nous aurons plus loin l'occasion d'examiner les conséquences financières de l'abandon du régime de capitalisation.

Sur les deux autres points : assurances obligatoires et non plus facultatives, fixation réglementaire et non plus libre du taux de cotisation, on peut certes estimer que le nouveau régime ne tranche pas vraiment dans les faits avec le précédent. D'une part, les employeurs étaient dans le passé pratiquement contraints de s'assurer. D'autre part, la fixation des taux de prime d'accidents du travail était loin d'être

aussi libre que pour les autres risques généralement couverts par les Compagnies d'Assurances.

Mais, dans le nouveau régime, les cotisations d'accidents du travail, au même titre que les autres cotisations de Sécurité sociale, sont devenues de véritables taxes parafiscales, du moins si l'on est d'accord pour englober dans ce terme : « l'ensemble des recettes à caractère obligatoire des organismes autonomes autres que l'Etat et les collectivités territoriales » (1).

12. — EVOLUTION DE LA TARIFICATION DEPUIS 1946.

Les accidents du travail ont été pris en charge par la Sécurité sociale depuis le 1^{er} janvier 1947, les accidents antérieurs étant encore couverts par les Compagnies d'Assurances. A partir de cette date, on peut distinguer deux grandes périodes dans l'évolution de la tarification des accidents du travail : une première période que l'on peut appeler transitoire, puis une autre période marquée par l'utilisation des statistiques dans la détermination des taux.

121. — *Période transitoire.*

Ce furent d'abord les taux d'assurance privée que l'on reconduisit (arrêté du 16 sept. 1946). Cette mesure fut mal accueillie par les employeurs bien qu'une diminution de 10% de ces taux soit entrée en vigueur à compter du 1^{er} avril 1947 (2).

Ce système présentait au moins deux inconvénients :

- certains taux étaient disproportionnés avec les risques à couvrir,
- les petites entreprises étaient souvent surtaxées par rapport aux plus importantes.

Aussi l'arrêté du 16 février 1946 apporta-t-il deux modifications : d'une part, des barèmes nationaux qui avaient été préparés entre temps sont appliqués aux établissements de moins de dix salariés ; d'autre part, les taux de cotisations considérés comme anormalement élevés (lorsqu'ils dépassent de 50% les taux nationaux) peuvent être révisés.

122. — *L'utilisation des statistiques.*

Cette utilisation des statistiques dans la fixation des taux de cotisation est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1951. Le système original a subi depuis cette date deux importantes retouches : d'abord le 1^{er} janvier 1955 (arrêté du 19 juil. 1954) et ensuite le 1^{er} janvier 1960 (arrêté du 20 oct. 1959).

(1) Cf. Hubert Davout : Taxes parafiscales, taxes de péréquation et cotisations de Sécurité sociale (*Droit social*, 1957, pages 532-537).

(2) Cf. Mme Paul Henry : La tarification des risques d'accidents du Travail dans le régime de la Sécurité sociale (*Droit social*, 1952, pages 339-343).

1^{er} janvier 1951.

Les établissements de moins de dix salariés cotisent suivant un taux unique par profession, calculé d'après les statistiques des trois dernières années.

Les établissements d'un effectif égal ou supérieur à trois cents salariés cotisent d'après les statistiques d'accidents propres à chacun d'eux.

Enfin, les établissements d'importance intermédiaire, de dix à trois cents salariés, cotisent suivant le coût des dépenses d'incapacité temporaire des trois dernières années, celles-ci supposées représenter 50% des risques propres.

1^{er} janvier 1955.

Les établissements de faible importance continuent à cotiser suivant un taux collectif par profession calculé pour chaque catégorie de risque d'après les résultats des trois dernières années connues. Mais cette catégorie est élargie puisque ce sont désormais tous les établissements de moins de vingt salariés, au lieu de dix, qui cotisent suivant ce taux unique.

Pour les établissements d'au moins trois cents salariés, la règle est inchangée puisqu'ils continuent à cotiser suivant leur propre « coût du risque ».

Par contre, c'est pour les établissements de vingt à deux cent quatre vingt dix neuf salariés que les modifications sont les plus importantes. En effet, un système mixte est institué suivant lequel ces établissements cotisent, partie suivant le taux collectif de la branche professionnelle à laquelle ils appartiennent, partie suivant leur propre coût du risque.

Celui-ci est calculé en multipliant le nombre d'accidents survenus par un coût moyen d'accident de la profession, d'une part pour les accidents avec arrêt de travail, d'autre part pour les accidents graves, c'est-à-dire ceux donnant lieu à attribution d'une rente d'incapacité permanente.

Les fractions respectives du taux collectif et du taux propre — et c'est là le caractère le plus original de cette innovation — varient en fonction de l'importance de l'établissement, conformément au tableau ci-dessous :

Nombre de salariés	Fraction du taux collectif	Fraction du taux propre
de 20 à 49	0,5	0,5
de 50 à 99	0,4	0,6
100 à 149	0,3	0,7
150 à 199	0,2	0,8
200 à 299	0,1	0,9

On voit donc que plus l'établissement est important, plus son mode de tarification tend à s'individualiser et à se rapprocher du régime des établissements de plus de trois cents salariés.

Enfin, il faut préciser que pour l'application de ces règles, un taux de cotisation commun est notifié à l'employeur qui possède plusieurs établissements dans la circonscription d'une même Caisse Primaire de Sécurité sociale ; par conséquent pour la détermination de la tranche dans laquelle cette entreprise doit être rangée, c'est l'effectif total de tous les établissements situés dans le ressort de la même Caisse Primaire qui doit être pris en considération.

1^{er} janvier 1960.

La réforme entrée en vigueur à cette date a porté sur deux points principaux :

a) Afin d'éviter aux établissements de moyenne importance l'incidence fâcheuse d'un ou plusieurs accidents graves, une place plus grande est faite à l'application du taux collectif national, ceci principalement pour les entreprises à faible risque. C'est ainsi que les établissements ayant eu l'année précédente un taux collectif inférieur à deux, cotiseront sur la base du taux collectif jusqu'à cent salariés, contre vingt auparavant.

b) Ce ne sont plus seulement les établissements ressortissant à la même Caisse Primaire qui sont groupés sous un taux unique, mais tous ceux que l'entreprise possède dans les circonscriptions d'une même Caisse Régionale.

13. — LES DIVERS MODES DE TARIFICATION.

On peut résumer la réglementation actuelle en matière de tarification, telle qu'elle résulte de l'évolution décrite ci-dessus, en écrivant que le taux des cotisation est déterminé chaque année :

- individuellement pour les grands établissements (risque réel),
- globalement pour les petits établissements appartenant à une activité professionnelle déterminée (taux collectif),
- mi-individuellement, mi-collectivement pour les établissements d'importance moyenne (fraction du taux collectif et fraction du taux réel, variables suivant l'effectif de l'établissement).

La tarification est établie par la Caisse Régionale de Sécurité sociale.

Elle est faite par établissement, et non par entreprise, à l'exception toutefois des établissements situés dans la circonscription d'une même Caisse Régionale, qui pour la détermination du taux sont considérés ensemble comme une entreprise unique.

Nous allons examiner plus en détail comment est appliquée ce mode de tarification.

2. — Calcul du taux de cotisation.

21. — ÉTABLISSEMENTS A TAUX COLLECTIF.

Ce sont les établissements :

- de moins de cent salariés (1) si le taux collectif de l'année précédente a été inférieure à 2 ;
- de moins de cinquante salariés si le taux collectif de l'année précédente a été compris entre 2 et 2,9 ;
- de moins de vingt salariés si le taux collectif de l'année précédente a été supérieur ou égal à 3.

Chaque établissement de cette catégorie se voit notifier le taux correspondant à la catégorie de la nomenclature I.N.S.E.E. à laquelle il appartient.

Les taux du barème sont calculés accidents de trajet et charges générales comprises. Le taux notifié à l'employeur de cette catégorie est donc un taux net.

Les taux collectifs peuvent également être appliqués à certaines branches ou catégories professionnelles, quel que soit le nombre de salariés occupés dans les établissements. Cette possibilité est offerte par l'article 3 de l'arrêté du 19 sept. 1954, au ministre du Travail après avis des Comités Techniques nationaux intéressés. Elle a trouvé application pour l'ensemble du barème interprofessionnel (hôtellerie, production cinématographique, etc.) ainsi que pour certaines branches professionnelles de la métallurgie (fabrication de filières de diamant, coutellerie, etc.)

22. — ÉTABLISSEMENTS A TAUX FIXE.

Ce sont les établissements :

- de cent à quatre cent quatre vingt dix neuf salariés si le taux collectif de l'année précédente a été inférieur à 2 ;
- de cinquante à trois cent quatre vingt dix neuf salariés si le taux collectif de l'année précédente a été compris entre 2 et 2,9 ;
- de vingt à deux cent quatre vingt dix neuf salariés si le taux collectif de l'année précédente a été supérieur ou égal à 3.

Le taux de cotisation est obtenu par une combinaison du taux collectif de la catégorie de risque à laquelle appartient l'établissement et du taux propre de celui-ci ; le taux propre n'est pas obtenu d'après le coût réel du risque, mais d'après le nombre d'accidents survenus

(1) L'effectif d'un établissement est calculé en prenant la moyenne des nombres des salariés présents au dernier jour du trimestre civil de la dernière année connue, en arrondissant à l'unité la plus proche.

dans chaque établissement multiplié par le coût moyen des accidents dans l'activité professionnelle considérée.

La formule pour calculer le taux est :

$$T = K T_c + (I - K) T_{pm}$$

Les termes sont définis comme suit :

T_c = Taux collectif donné par les barèmes officiels qui est le même que celui retenu pour les établissements à tarification collective. En cas de pluralité d'activités, c'est le taux correspondant à l'activité principale qui est retenu.

T_{pm} = Taux propre de l'établissement calculé d'après le nombre réel des accidents ou des maladies professionnelles ayant donné lieu au versement d'une indemnité journalière d'incapacité temporaire, ou d'une rente d'incapacité permanente.

Le coût du risque est la somme de deux produits :

1° Le nombre des accidents avec arrêt de travail pendant la période triennale de référence, y compris les accidents graves, par le coût moyen de l'accident avec arrêt dans la catégorie professionnelle.

2° Le nombre des accidents graves survenus dans la période triennale, par le coût moyen de l'accident grave de la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'établissement.

K = Les valeurs de ce coefficient varient en fonction d'une part du taux collectif appliqué à la catégorie professionnelle l'année précédente, d'autre part du nombre de salariés de l'établissement.

Le tableau ci-dessous en donne les différentes valeurs :

Entreprises dont le taux collectif pour l'année précédente est :	Nombre de salariés de l'établissement	Fraction du taux collectif	Fraction du taux propre à l'établissement
Inférieur à 2 %	moins de 100	1	0
	de 100 à 199	0,6	0,4
	de 200 à 499	0,4	0,6
Compris entre 2 et 2,9 %	moins de 50	1	0
	de 50 à 99	0,7	0,3
	de 100 à 249	0,5	0,5
	de 250 à 399	0,3	0,7
Compris entre 3 et 5,9 %	moins de 20	1	0
	de 20 à 49	0,8	0,2
	de 50 à 99	0,6	0,4
	de 100 à 199	0,4	0,6
	de 200 à 299	0,2	0,8
	moins de 20	1	0
	de 20 à 49	0,7	0,3
	de 50 à 99	0,5	0,5
	de 100 à 199	0,3	0,7
	de 200 à 299	0,1	0,9

Au coût propre s'ajoutent les dépenses de soins d'urgence (Cf. Chap. 1, § 413).

Enfin, le taux propre = $C \times \frac{100}{S}$, formule dans laquelle C représente le coût propre calculé comme indiqué ci-dessus et S la masse des salaires effectivement versés pendant la période de référence.

Pour obtenir le taux de cotisation définitif de l'entreprise, il faut ajouter le taux collectif des accidents de trajet, charges générales comprises, qui est fixé chaque année par arrêté.

23. — ÉTABLISSEMENTS A TAUX INDIVIDUEL.

Cette catégorie comprend les entreprises les plus importantes numériquement puisque, selon le taux collectif de l'année précédente, ce sont celles qui occupent au moins 300, 400 ou 500 salariés qui doivent cotiser suivant cette formule. On peut définir comme suit le taux individuel :

$$t = P \times \frac{100}{S}$$

P représente le coût total des prestations et indemnités versées effectivement pendant la période triennale de référence aux victimes des accidents du travail de l'entreprise, et inscrites par la Sécurité sociale au compte de l'employeur.

S représente la masse des salaires distribués dans l'entreprise pendant la même période.

Ce taux subit une première majoration pour la couverture des accidents de trajet et une seconde pour les frais de gestion, conformément à l'article 15 de l'ordonnance du 4 octobre 1945.

A dater du 1^{er} janvier 1964 (1), la majoration pour frais de gestion comprend deux parties :

- un pourcentage de taux brut ;
- un montant forfaitaire pour 100 F de salaire.

Pour l'année 1965 ces majorations sont les suivantes :

- couverture des accidents de trajet : 0,52% des salaires,
- frais de gestion : 25% du taux brut et 0,35 pour 100 F de salaires(2)

Enfin, au taux propre ainsi calculé, s'ajoutera le cas échéant une majoration pour soins d'urgence.

24. — TARIFICATION DES ÉTABLISSEMENTS NOUVEAUX.

Ces établissements n'ayant pas encore de coût du risque tant qu'ils n'ont pas trois ans de fonctionnement, il a fallu adopter des dispositions spéciales qui ont été précisées par l'arrêté du 19 juillet 1954, (art. 7).

(1) Arrêté du 4-12-1963, J.O. du 10-12-1963.

(2) Arrêté du 19-11-1964, J.O. du 26-11-1964.

Ces dispositions s'appliquent également aux établissements dont le risque a subi une modification importante. Par contre, un changement de propriétaire, de raison sociale ou de forme juridique, si l'activité professionnelle et le risque n'ont pas changé, n'entraînent pas l'application des dispositions particulières aux établissements nouveaux.

241. — *Etablissements de 20 à 29 salariés.*

Le taux collectif est imposé pendant trois ans. Pendant la troisième année civile suivant l'année de création de l'établissement, celui-ci cotise à son taux individuel normal.

242. — *Etablissements de 30 à 59 salariés.*

Le taux collectif est imposé pendant deux ans. Pendant la troisième année, l'établissement cotise d'après le taux qui lui serait normalement applicable si son effectif était réduit aux deux tiers. A l'expiration de la troisième année, il cotise selon son taux individuel normal.

243. — *Etablissement d'au moins 60 salariés.*

Le taux collectif est imposé pendant un an. A l'expiration de la première année, l'établissement cotise d'après le taux qui serait normalement applicable si son effectif était réduit au tiers. A l'expiration de la deuxième année, l'établissement cotise d'après le taux qui lui serait normalement applicable si son effectif était réduit aux deux tiers. A l'expiration de la troisième année, il cotise selon son taux individuel normal.

3. — Communication du compte employeur et voies de recours.

Tant que le taux n'est pas notifié, l'employeur cotise provisoirement sur la base du taux de l'année précédente. Avant de notifier le taux, la Caisse Régionale communique à l'employeur le relevé de son compte, à l'exclusion des établissements à taux collectif qui, par définition, ne possèdent pas leur propre compte d'accidents.

En ce qui concerne les établissements cotisant sur la base du risque réel, les Caisses doivent leur communiquer le décompte par sinistre des prestations d'incapacités temporaires (frais médicaux et pharmaceutiques, frais d'hospitalisation, indemnités journalières) et des capitaux représentatifs des accidents graves.

Quant aux établissements à taux mixte, la Caisse Régionale doit leur communiquer la liste des salariés victimes d'un accident pendant la période de référence, en distinguant :

— les accidents ayant donné lieu au versement d'au moins une indemnité journalière,

— les accidents mortels ou ayant donné lieu au versement d'une rente d'incapacité permanente.

La Caisse Régionale notifie le taux de cotisations après que l'employeur ait donné son accord sur le décompte. Mais que ce soit au stade : communication du compte, ou au stade : notification du taux, l'employeur peut intervenir pour faire respecter ses droits. Son recours n'est toutefois pas suspensif : en attendant la décision, il doit cotiser sur la base du taux notifié.

31. — VÉRIFICATION DU COMPTE EMPLOYEUR.

Certains points peuvent être contestés aussi bien par les établissements à taux mixte que par les établissements à taux individuel. D'autres, par contre, ne peuvent l'être que par ces derniers.

311. — *Points de contestation communs.*

1° Vérification que tous les accidents inscrits au compte sont bien survenus à des salariés de l'établissement.

2° Vérification du caractère professionnel des accidents inscrits au compte. En particulier doivent être exclus les accidents de trajet. Par ailleurs l'employeur sera en droit de contester l'inscription d'un accident dont le caractère professionnel est douteux. S'il possède des éléments susceptibles de prouver que l'accident n'est pas un accident du travail, l'employeur est fondé à introduire un recours devant le contentieux général de la Sécurité sociale (1).

3° Exclusion des accidents pour lesquels la responsabilité d'un tiers a été retenue juridiquement.

312. — *Vérification du compte des établissements à taux individuel.*

Ces établissements n'étant pas assujettis selon le nombre des accidents, mais en fonction du montant réel des prestations versées pour les accidents en cause, c'est le détail de ces prestations que le chef d'établissement sera amené à vérifier et, le cas échéant, à contester.

Outre les points ci-dessus, sa vérification aura donc pour objet :

1° Vérification du montant des prestations et indemnités d'incapacités temporaires, versées par la Sécurité sociale au cours de la période triennale de référence, en particulier :

— les indemnités journalières, qu'on pourra vérifier en se référant au salaire de base des accidentés et à la durée de leur absence,

— les prestations en nature, dont l'employeur peut difficilement vérifier le montant, mais qu'il doit contester si celui-ci lui paraît manifestement exagéré.

2° Vérification de l'évaluation des accidents graves qui doit comprendre :

— les capitaux représentatifs des rentes attribuées au cours de la

(1) Cass. civ., 2-7-1954, Bull. 1954, II, n° 252, p. 174.

période de référence, capitaux qui sont évalués forfaitairement à 16 fois le montant annuel des rentes,

— les capitaux correspondant aux accidents mortels de la période de référence, capitaux qui sont évalués forfaitairement à 8 fois le montant du salaire minimum défini à l'article 49 de la loi du 30 octobre 1946.

3° Vérification du montant des subventions pour infirmeries et boîtes de secours, qui doivent être imputées seulement à raison de 30%, conformément à la circulaire 97 de la Sécurité sociale du 21 octobre 1959.

4° Enfin, au cas où l'accident est dû à un tiers responsable, le compte employeur doit être crédité des sommes récupérées par la Sécurité sociale auprès de ce tiers. La somme créditée doit être proportionnelle au pourcentage de responsabilité qui incombe au tiers (circulaire 64 de la Séc. soc. du 3 août 1954, Com. Nat. A.T. Décisions des 27 nov. 1956 et 8 nov. 1957).

32. — DIFFÉRENTES VOIES DE RECOURS.

L'ordonnance n° 58-1275 et le décret n° 58-1291 du 22 décembre 1958, dans le cadre de la réforme judiciaire, ont modifié le contentieux technique de la Sécurité sociale, en particulier celui de la tarification. La Commission Nationale Technique est partagée en un certain nombre de sections dont l'une connaît des litiges concernant la tarification. La structure et la composition de la Commission appelée à juger ces problèmes ont changé, mais les formes de la procédure sont pratiquement restées les mêmes.

321. — *Recours gracieux devant la Caisse régionale.*

Dans le délai d'un mois à compter de la notification du taux de cotisation, l'employeur peut contester celui-ci devant la Caisse régionale de Sécurité sociale.

Ce recours gracieux n'est pas obligatoire : autrement dit, en cas de contestation, l'employeur peut saisir directement la Commission Nationale Technique.

322. — *Recours contentieux devant la Commission Nationale Technique.*

Au cas où l'employeur saisit directement la Commission Nationale Technique, il doit le faire dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la notification du taux contesté.

Si l'employeur a saisi la Caisse régionale d'un recours gracieux préalable, il dispose d'un mois après la décision de rejet pour saisir la Commission Nationale. Il est à noter que l'absence de réponse de la Caisse pendant deux mois correspond à un rejet et qu'en ce cas, le requérant dispose alors d'un mois pour intenter un recours devant la Commission Nationale.

La Commission Nationale Technique doit surseoir à statuer si un différend s'élève relativement à l'assiette des cotisations, car cette matière relève de la compétence des commissions de contentieux de la Sécurité sociale. Les recours contre les décisions de la Commission Nationale sont du ressort du Conseil d'Etat, alors que les litiges relatifs à l'assiette des cotisations (par exemple, l'incorporation de certaines primes) relèvent de la Cour de cassation puisqu'il s'agit du contentieux de la Sécurité sociale (1).

33. — FORMES DE RECOURS ET MOTIFS A INVOQUER.

331. — *Formes.*

Le recours contentieux, comme le recours gracieux, doit être envoyé sur papier libre par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception en triple exemplaire, accompagnée des mémoires justificatifs en triple exemplaire également. Le recours contentieux doit être adressé à M. le Secrétaire de la Commission Nationale Technique à Paris.

La Commission statue uniquement sur pièces. Elle peut prescrire toutes enquêtes qu'elle juge utiles. Les décisions sont notifiées au demandeur par la Direction régionale de la Sécurité sociale, après avoir été prononcées en séance publique par la Commission.

Conformément aux dispositions de l'article 57 du décret du 22 décembre 1958, la procédure devant la Commission est gratuite. Toutefois, le demandeur qui succombe peut être condamné au paiement d'un droit de cent F, mais la jurisprudence de la Commission Nationale Technique a décidé que les requérants en matière de tarification devaient être exemptés de ce droit. Par contre, en cas de recours dilatoire ou abusif, ils peuvent être condamnés à une amende et, le cas échéant, aux frais.

332. — *Motifs à invoquer.*

L'employeur peut invoquer les points sur lesquels il estime que la Caisse régionale a commis une erreur : calcul du taux de cotisation d'après un compte employeur contestable en cas d'établissement à taux individuel, classement du risque en cas d'établissement à taux collectif.

Seuls les motifs présentant une valeur juridique peuvent être invoqués. Les recours fondés par exemple sur des considérations économiques ou sur des comparaisons avec d'autres professions ou d'autres régions, n'ont aucune chance d'être retenus.

Par ailleurs, les employeurs ayant formé un recours, devront répondre aux demandes de renseignements complémentaires présentées par la Commission Nationale, ainsi que recevoir les enquêteurs de la Direction régionale de la Sécurité sociale qui peuvent leur être envoyés sur demande de la Commission.

(1) Cass. civ., 9-11-1961, D.S. 1962, p. 253.

4. Ristournes et Cotisations supplémentaires.

Indépendamment du processus normal de fixation du taux des cotisations, les Caisses régionales de Sécurité sociale peuvent, à titre de sanctions, imposer aux employeurs des cotisations supplémentaires ou, inversement, leur accorder des ristournes à titre de récompense.

41. — COTISATIONS SUPPLÉMENTAIRES.

Deux cas sont prévus :

411. — *Sanctions pour inexécution de mesures de prévention.*

La procédure de cette sanction est précisée par l'arrêté du 8 juillet 1955 et la circulaire n° 106 du 9 novembre 1960.

a) *Injonction préalable.*

L'imposition d'une cotisation supplémentaire doit obligatoirement être précédée d'une injonction préalable à l'égard de l'employeur. Celle-ci est faite par lettre recommandée après une enquête sur place, de l'Ingénieur Conseil ou du Contrôleur de Sécurité de la Caisse régionale. Cette injonction doit indiquer avec précision les mesures à prendre par l'employeur et les possibilités techniques de réalisation. Elle doit également fixer le délai d'exécution et préciser qu'au terme de ce délai, l'employeur est passible de l'application de la cotisation supplémentaire.

Lorsqu'il existe un Comité d'Hygiène et de Sécurité, l'employeur doit l'informer de l'injonction dès réception de celle-ci et le consulter sur les modalités d'exécution des mesures prescrites.

b) *Recours de l'employeur devant l'Inspecteur divisionnaire du travail.*

L'employeur peut saisir l'Inspecteur divisionnaire du travail par lettre recommandée, au plus tard dans les quinze jours de la réception de l'injonction. Ce recours est suspensif. L'Inspecteur divisionnaire du travail notifie sa décision à l'employeur dans un délai de quinze jours.

c) *Imposition de la cotisation supplémentaire.*

Si l'employeur n'a pas satisfait dans le délai prescrit à l'injonction de la Caisse régionale de Sécurité sociale, celle-ci doit d'abord obtenir un avis favorable du Comité technique régional intéressé.

Nantie de cet avis, elle peut imposer une cotisation supplémentaire dont le montant ne doit pas dépasser 25% de la cotisation « accidents du travail » de l'établissement.

Ce maximum peut être doublé, c'est-à-dire porté à 50% de la cotisation « accidents du travail », en cas de récidive ou de non réalisation des mesures demandées dans un délai de six mois à dater du premier jour d'application de la cotisation supplémentaire.

d) *Cessation de la cotisation supplémentaire.*

La cotisation supplémentaire peut, à tout moment, être supprimée ou suspendue par la Caisse régionale après avis conforme du Comité technique régional.

En tout état de cause, elle cesse d'avoir effet à partir du premier jour du trimestre civil qui suit l'exécution des mesures de prévention imposées à l'employeur.

Ce dernier est tenu d'aviser par lettre recommandée la Caisse régionale, qui peut procéder à la vérification de l'exécution des mesures de prévention prescrites.

412. — *Sanctions pour faute inexcusable.*

L'article 65 de la loi du 30 octobre 1966 a prévu les dispositions suivantes :

Lorsque la faute inexcusable de l'employeur a été reconnue, la victime reçoit une majoration des indemnités qui lui sont dues. Cette majoration est payée par la Caisse de Sécurité sociale, qui en récupère le montant au moyen d'une cotisation supplémentaire imposée à l'employeur, dont le taux et la durée sont fixés par la Caisse régionale, sur proposition de la Caisse primaire.

Cette cotisation supplémentaire ne peut être perçue pendant plus de vingt ans, et son taux ne peut excéder ni 50% de la cotisation normale de l'employeur, ni 3% des salaires servant de base à celle-ci (1).

42. — RISTOURNES.

Inversement, l'employeur peut bénéficier de ristournes sur ses cotisations d'accidents du travail, dans le cas où il a accompli des efforts particuliers de prévention, suivant des conditions fixées par un arrêté du 8 juillet 1955.

Peuvent bénéficier d'une ristourne les établissements cotisant d'après un taux collectif fixé par voie de barème, c'est-à-dire essentiellement les établissements à tarification collective et à tarification mixte.

Pour obtenir des ristournes les établissements doivent avoir accompli un effort de prévention soutenu et pris dans ce sens des mesures susceptibles de diminuer la fréquence et la gravité des accidents du travail. Par ailleurs il est impératif que l'employeur soit à jour de ses cotisations et qu'il les ait acquittées régulièrement au cours de la dernière année. La jurisprudence de la Commission Nationale Technique est très rigoureuse sur ce point (2).

Il est à noter que les ristournes ne sont pas accordées sur demande de l'employeur mais à l'initiative de la Caisse régionale de la Sécurité sociale à la suite d'un rapport motivé de son Service Prévention et après avis favorable, d'une part de l'Inspecteur divisionnaire du tra-

(1) Voir chapitre III.

(2) Cf. décision du 23 octobre 1959.

vail, d'autre part, du Comité Technique Régional compétent. Bien que l'initiative des ristournes n'appartienne pas à l'employeur, celui-ci peut néanmoins attirer l'attention de la Caisse primaire sur les efforts de prévention accomplis dans l'établissement, s'il estime que ces efforts méritent d'être récompensés.

La ristourne est accordée sous forme de réduction du taux de cotisation dont le montant ne peut excéder 25% de celui-ci, et dont la durée ne peut dépasser un an sans nouvel examen du Comité Technique Régional. C'est ainsi que pour un établissement ayant un taux de 4%, la ristourne aura pour effet d'abaisser celui-ci au maximum à 3%. Par contre, en ce qui concerne les établissements à tarification mixte, la ristourne ne peut s'appliquer qu'à la fraction du taux collectif. Par exemple, pour un établissement de cent-vingt salariés, la fraction du taux collectif étant de 0,3, le montant maximum de la réduction de cotisation sera seulement de :

$$25 \times 0,3 = 7,5\%$$

5. — Evolution et perspectives du mode actuel de financement.

Il n'est pas possible ici d'examiner au fond le problème du financement des accidents du travail qui, à lui seul, pourrait constituer un sujet de thèse de science financière. Nous plaçant dans l'optique de l'entreprise et de son chef, nous voulons seulement essayer de résumer ce que l'on peut penser, à ce point de vue, du régime de financement que nous venons d'exposer.

La première constatation qui s'impose est que l'un des buts de ce régime est d'inciter les chefs d'établissements à prendre des mesures de prévention d'accidents : taux individuel pour les établissements importants, taux mixte pour les établissements moyens, et enfin, possibilité de ristournes pour les petits établissements à taux collectif. Ce but est-il atteint ? D'ores et déjà, nous pouvons constater à la lecture de ce qui précède la complexité et la lourdeur d'un système qui risque pour cette raison, de ne pas avoir l'effet stimulant désiré. On a pu même dire que si le droit du travail manifeste un certain particularisme, celui-ci n'est nulle part aussi poussé qu'en matière de cotisations d'Accidents du Travail « où il atteint à l'hermétisme » (1).

La seconde remarque est tirée de l'examen des résultats pratiques du financement des accidents du travail au cours des dernières années. Force est bien de constater que le coût du régime « Accidents du Travail » va en augmentant et, comme ce coût est entièrement supporté par les employeurs, il en résulte pour ceux-ci une aggravation de leurs charges. C'est ainsi qu'en comparant les exercices 1958 et 1959, on constate que la masse des cotisations encaissées a augmenté de 9,6% alors que la masse des dépenses accuse une hausse de 14,1% (2).

(1) Degeorge : Les doubles impositions en matière de taux de cotisation accidents du Travail, *Rec. Gaz. Pal.* 1959, Doc. 15.

(2) Service Direction, novembre 1960, « Vers une fiscalisation partielle des ressources de la Sécurité sociale » ?

51. — CAUSES DE L'AUGMENTATION DES COTISATIONS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL.

L'accroissement des charges d'accidents du travail paraît être imputable, d'une part aux accidents du trajet, d'autre part, aux rentes d'incapacité permanente.

511. — *Accidents du trajet.*

Compte tenu du développement des moyens de locomotion utilisés par les salariés et de l'interprétation extensive donnée par la Jurisprudence à la notion d'accidents de trajet, l'augmentation du coût de ce chapitre ne doit pas surprendre.

Ce sont là des accidents sur lesquels les employeurs n'ont pratiquement pas d'action et où leur responsabilité ne saurait être engagée. Les frais qu'ils entraînent sont cependant entièrement à leur charge. C'est ainsi que de 1958 à 1965 la majoration forfaitaire « Accident de trajet » du taux de cotisation des établissements à tarif individuel est passé de 0,32 à 0,52 soit une majoration de plus de 60%.

512. — *Rentes d'incapacité permanente.*

Plus que les dépenses d'incapacité temporaire — qui sont elles aussi en augmentation — ce sont les rentes d'incapacité permanente, dont l'accroissement est le plus sensible d'année en année dans le budget des accidents du travail. Le nombre des pensionnés ayant une incapacité permanente s'accroît chaque année : ce poste est passé de 100 millions de F en 1953 à 377 millions de F en 1958 pour atteindre 505 millions de F en 1959.

Ainsi, la Sécurité sociale ayant attribué les premières rentes d'accidents du travail en 1947 et 1948, le nombre des rentiers va naturellement en augmentant, jusqu'à l'extinction progressive des premières rentes servies, moment à partir duquel un équilibre devrait se produire. De ce fait les employeurs ont-ils donc à prévoir longtemps encore une augmentation de leur taux de cotisation ? Il est probable que la stabilisation se fera dans les années qui viennent : le ministre de la Sécurité sociale avait prévu que les dépenses d'incapacité permanente atteindraient leur maximum après une quinzaine d'années de fonctionnement du nouveau régime.

Ce déséquilibre financier en matière de rentes d'incapacité permanente serait encore aggravé pour des raisons de gestion (1).

En effet, la législation de Sécurité sociale a substitué un régime de répartition au régime antérieur de capitalisation, lequel consistait, comme on le sait, à placer judicieusement les capitaux constitutifs de la rente pour couvrir les arrérages de celle-ci jusqu'au décès du rentier.

(1) Cf. notamment, M. Chossat : L'évolution de la réglementation du calcul des taux de cotisation « Accidents du travail » et ses conséquences sur sa gestion, *Droit social*, 1956, p. 497 à 517.

Or, pour déterminer le taux de cotisation « Accidents du Travail », on inclût dans le coût du risque une somme évaluée forfaitairement à 16 fois le montant annuel des rentes attribuées au cours de la période triennale. De même, les capitaux correspondant aux accidents mortels, sont estimés à 8 fois le montant du salaire minimum défini par la loi du 30 octobre 1946. Ce mode de calcul fait dire à M. Chossat que « la gestion de la Sécurité sociale est un système de répartition, alors que les taux de cotisation sont calculés d'après un système de capitalisation » (1).

Selon cet auteur il aurait fallu faire intervenir chaque année les montants réels et cumuler d'année en année les arrérages payés par les Caisses régionales, « chiffres bien connus, bien nets, élément comparable cette fois ».

En vérité, par suite de l'augmentation du nombre des rentes, les charges et les taux de cotisation n'auraient pu que s'accroître, mais en procédant comme le préconise M. Chossat, cet accroissement se serait produit normalement sans avoir à effectuer des « manipulations » plus ou moins orthodoxes.

Le remède à ce déséquilibre permanent, certains croient le trouver dans des formules qui ont nom : taux unique, fiscalisation, etc. Que faut-il en penser ?

52. — VERS UNE RÉFORME DU MODE ACTUEL DE FINANCEMENT DES ACCIDENTS DU TRAVAIL.

En conclusion de l'article cité, M. Chossat écrit : « Ne pourrait-on simplifier et éviter tous ces calculs de taux individuels et collectifs ? A notre avis, oui... Et cela nous amène à la question du taux unique... Il ne semble pas qu'il y aurait un inconvénient grave à élever le taux de certains pour en abaisser d'autres : ce serait une étude de prix de revient. Pour combien rentre la cotisation Accidents du Travail dans l'évaluation du Pris de revient d'une fabrication ? C'est évidemment très variable, mais ne doit pas être considérable ».

La controverse du taux unique n'est pas nouvelle, ni propre au régime français. Déjà à l'occasion du Rapport Beveridge (2) qui se prononçait pour des cotisations uniformes, la Fédération britannique des Mineurs soutenait au contraire que les entreprises les plus dange-

(1) En supposant qu'une rente d'incapacité permanente soit attribuée chaque année, on aurait :

	Recettes établies sur :	Dépenses
Année 1	16 R	R
Année 2	16 R	2 R
Année 3	16 R	3 R
Année 4	16 R	4 R
etc.	etc.	etc.

Ainsi la base du financement reste stable alors que les dépenses subissent une progression constante.

(2) « Du travail pour tous dans une Société libre », 1944.

reuses devaient supporter des cotisations plus élevées. Le gouvernement anglais s'était finalement rallié à la position de Beveridge, estimant que le danger d'une industrie ne provient pas de négligences du chef d'entreprise mais de risques inhérents à la nature de l'activité. Il est juste, dans ces conditions, que les activités les moins dangereuses paient pour les autres (1).

En fait le grief principal fait au taux unique est qu'il supprimerait les effets du système actuel sur la prévention des accidents. Mais certains pensent que cet argument est spécieux. De nombreuses entreprises obéissent au régime du taux collectif ; la complexité du système de calcul du taux lui enlève une bonne partie de son caractère stimulant ; enfin, même pour les entreprises qui obtiennent une diminution du nombre de leurs accidents le taux est influencé par d'autres facteurs (charges pour accidents de trajet, augmentation des rentes d'incapacité permanente, etc.) qui annulent pratiquement pour elles les effets bénéfiques que peuvent avoir sur les cotisations les mesures de prévention.

Par ailleurs, les partisans du taux unique ajoutent qu'un système de ristournes pourrait fort bien encourager les employeurs à diminuer le nombre et la gravité des accidents du travail.

Malgré ces arguments, dont le plus séduisant est celui de la simplicité, le taux unique n'est probablement pas pour demain.

S'agissant non pas spécialement des accidents du travail, mais de la Sécurité sociale en général, on a parlé aussi de fiscalisation. Dans cette hypothèse, les ressources de la Sécurité sociale seraient assurées au moyen d'un impôt. Quelle serait son assiette ? Serait-il « spécialisé » ? Toutes les théories sont permises, mais là encore une décision de cet ordre, qui apparaîtrait comme une véritable révolution par rapport au régime actuel de financement, ne semble pas imminente. A moins que l'aggravation du déficit de la Sécurité sociale n'oblige les pouvoirs publics à faire appel, d'abord aux avances du Trésor Public, et peut-être ensuite à un nouveau mode de financement dont le caractère fiscal serait encore beaucoup plus net.

*
* *
*

Dans ce chapitre, au cours duquel nous avons examiné les conséquences pécuniaires des accidents du travail pour l'entreprise, nous avons noté au passage que celles-ci pouvaient être aggravées par le jeu d'une cotisation supplémentaire imposée à l'employeur. C'est le cas en particulier lorsqu'une faute inexcusable est invoquée à l'encontre de celui-ci. Nous allons consacrer notre chapitre suivant à cette question, le domaine de la faute inexcusable, étant de ceux où l'on peut encore parler, sans conteste, de la responsabilité civile de l'employeur, puisque celle-ci s'y exerce suivant des règles proches du Droit Commun.

(1) Cité par Paul Durand : *La politique contemporaine de Sécurité sociale*.

CHAPITRE III

LA FAUTE INEXCUSABLE, SOURCE D'OBLIGATIONS PARTICULIÈRES

1. Quest-ce que la faute inexcusable ?

11. — DÉFINITION.

La loi n'a pas précisé explicitement ce qu'il fallait entendre par « faute inexcusable ». Aussi c'est à la jurisprudence de la Cour de cassation qu'est revenu le soin d'en donner une définition : c'est une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir l'auteur, en l'absence de toute cause justificative, sans qu'il y ait un élément intentionnel (1).

111. — *Éléments constitutifs de la faute inexcusable.*

a) C'est une « faute de gravité exceptionnelle ». Dans l'échelle de toutes les fautes, elle est celle qui se rapproche le plus de la faute intentionnelle. Il est à noter que la gravité de la faute ne doit pas être confondue avec la gravité de la blessure (2).

b) La faute inexcusable est un acte ou une omission volontaire. Si l'on fait un parallèle avec la responsabilité en matière de transports aériens, on peut noter que la loi du 2 mars 1957 parle d'une « faute délibérée impliquant la conscience du danger que devait en avoir son auteur et son acceptation téméraire sans raison valable » (3).

c) La faute inexcusable implique la conscience du danger (4).

(1) Cass. Ttes ch. réunies, 15-7-1941, Recueil critique Dalloz, 1941, 117, note A. Rouast.

(2) Cass. crim., 22-2-1952, Bull. 1952, III, n° 167, p. 117.

(3) Cité par E. Douard : *La faute inexcusable dans le régime de la Sécurité sociale*

(4) Cass. soc., 9-3-1961, Bull. 1961, IV, n° 324, p. 263 : « Attendu qu'un homme tel que P... (l'employeur) à la tête d'une industrie semblable ne pouvait pas ne pas avoir conscience des dangers auxquels il exposait son personnel... ».

d) La faute inexcusable suppose l'absence de cause justificative et de raison valable.

e) Elle ne doit pas comporter d'élément intentionnel. Par ce caractère, elle se distingue donc de la faute intentionnelle.

f) Pour être qualifiée inexcusable, la faute doit être la cause déterminante de l'accident. C'est ainsi qu'il ne saurait y avoir faute inexcusable de l'employeur lorsqu'une faute personnelle du salarié a eu une influence prépondérante sur l'accident : par exemple, lorsque la victime a agi contrairement aux consignes formelles de l'employeur (1). De même, la faute inexcusable pour manque de surveillance du chef d'équipe ne peut pas être retenue, alors que les ouvriers étaient tous qualifiés et ne pouvaient ignorer les dangers présentés par la proximité d'une ligne électrique à haute tension (2).

g) Enfin, la faute doit avoir été commise par l'employeur ou par « l'un de ses substitués dans la Direction ». Nous verrons plus loin quelles catégories de personnes englobe cette expression.

112. — *Rapports de la faute inexcusable et de la faute pénale.*

La faute inexcusable est une faute pénale, ce qui souligne son caractère de gravité exceptionnelle. C'est ainsi que le jugement définitif d'une juridiction pénale relaxant un employeur, fait obstacle à ce que les juridictions de Sécurité sociale admettent l'existence d'une faute inexcusable à sa charge, si l'omission alléguée comme faute inexcusable correspond aux faits invoqués au pénal (3).

Par contre la faute pénale n'est pas forcément inexcusable. Une décision de la juridiction pénale n'est pas déterminante pour prouver le caractère inexcusable de la faute qui a entraîné l'accident, les éléments constitutifs de la faute inexcusable pouvant ne pas se retrouver dans l'infraction commise (4). Le droit pénal ne prévoit-il pas des sanctions à l'encontre de fautes légères et involontaires qui, par définition, ne peuvent présenter la gravité exceptionnelle de la faute inexcusable ?

12. — APPLICATION JURISPRUDENTIELLE.

Les décisions de Jurisprudence, de la Cour de cassation aux Commissions régionales de Sécurité sociale, abondent en matière de faute inexcusable.

121. — *Motifs de qualification.*

a) Il s'agit en premier lieu de l'inobservation des prescriptions légales ou réglementaires en matière de Sécurité. Par exemple le main-

(1) Cass. soc., 5-4-1962, Bull. 1962, IV, n° 362.

(2) Cass. soc., 5-4-1962, Bull. 1962, IV, n° 363.

(3) Cass. soc., 3-1-1963, Q.S.S. n° 3, mars 1964.

(4) Cass. soc., 9-7-1953, D. 1953, 616 ; Cass. soc., 10-5-1957, J.C.P. 1957, IV, 89.

tien de lignes électriques ne répondant pas aux conditions de l'arrêté technique du 30 avril 1935 (1) ou encore le fait d'avoir ordonné à un ouvrier de monter sur un toit alors que les échafaudages avaient été enlevés (2).

Dans des cas semblables, il faut noter que la faute inexcusable peut n'être reconnue que de façon implicite : en effet, la juridiction compétente est fondée à retenir la faute inexcusable, bien qu'elle ne l'ait pas expressément caractérisée, dès lors qu'il a été constaté que l'omission d'une obligation légale de sécurité a été la cause de l'accident. Ainsi en a décidé la Cour de cassation dans un arrêt du 6 mars 1958 (3). Encore l'inobservation d'une réglementation de sécurité ayant donné lieu à des sanctions pénales, peut-elle être considérée comme insuffisamment grave pour être qualifiée de faute inexcusable (4). En revanche, il n'appartient ni aux employeurs, ni aux juges d'apprécier l'utilité ou l'efficacité des mesures de sécurité réglementaires.

b) Donc, l'observation des dispositions réglementaires mettra le plus souvent l'employeur à l'abri de la faute inexcusable (5), mais celle-ci ne découle pas seulement du défaut d'observation d'un règlement. Lorsque l'employeur s'est refusé à prendre des mesures de sécurité que les représentants du personnel ont réclamées à plusieurs reprises et dont l'absence est à l'origine d'un accident mortel, il appartient à la juridiction compétente de rechercher si l'employeur était fondé à ne pas donner suite aux suggestions qui lui ont été faites (6). Il pourra en être de même si le chef d'établissement n'a pas réalisé les dispositifs de protection qui ont pu lui être demandés soit par l'Inspecteur du Travail, soit par le Comité d'Hygiène et de Sécurité, soit, le plus souvent, par le contrôleur de Sécurité de la Caisse régionale. Rappelons en effet que le rôle de celui-ci est de préconiser, au cours de ses visites dans l'entreprise, toutes les mesures, même non prévues par des règlements officiels, qui lui paraissent propres à assurer la Sécurité du personnel. Pour apprécier la gravité de la faute de l'employeur en cas d'inobservation de ces mesures, on peut penser que la juridiction saisie aurait à tenir compte, en particulier, du délai écoulé entre la demande du contrôleur et l'accident, et surtout du point de savoir si cette demande était formulée pour la première fois ou si, au contraire, elle avait déjà fait l'objet d'une mise en demeure.

c) Ainsi, il pourra y avoir faute inexcusable en cas d'inobservation, soit d'un règlement de sécurité, soit d'une mesure demandée par l'Inspecteur du Travail, le Contrôleur de Sécurité sociale ou les représentants du personnel. Ce ne sont pourtant pas les seuls cas d'application de la responsabilité pour faute inexcusable : celle-ci pourra jouer dans bien d'autres circonstances qu'il n'est pas possible d'énu-

(1) Cass. soc., 4-5-1951, Bull. 1951, n° 333, p. 237.

(2) Cass. soc., 15-5-1956, Q.S.S. 1956, p. 347.

(3) Omission de la ceinture de sécurité prévue par le décret du 9-11-1925, Cass. soc., 6-3-1958, Bull. 1958, IV, n° 347, p. 252.

(4) Cass. soc., 28-10-1957, Q.S.S. 1958, p. 217.

(5) Cass. soc., 21-11-1959, Q.S.S. 1961, p. 30.

(6) Cass. soc., 15-10-1953, J.C.P. 1953, II, 8513.

mérer, puisqu'il ne peut s'agir que de cas d'espèces. Citons toutefois à titre d'exemples :

— le mauvais état du matériel et son défaut d'entretien (Cass. civ., 2 mai 1958, Bull. F.N.O.S.S. 58/1958, P.I.A.T.);

— la fatigue excessive entraînée par des horaires trop chargés (Cass. soc., 12 déc. 1958, Bull. F.N.O.S.S. 21/1959, P.I.A.T.);

— l'insuffisance des mesures de prévention contre l'incendie (Cass. soc., 4 oct. 1957, Travail et Sécurité, févr. 1958);

— l'absence de directives et de formation professionnelle (Cass. soc., 18 juill. 1955, Q.S.S. 1956, p. 180);

— le fait qu'un accident identique soit survenu peu de temps auparavant sans que l'employeur ait pris les mesures qui s'imposaient (Cass. soc., 7 janv. 1960, Bull. 1960, IV, n° 15, p. 13); mais l'absence de toute autre accident antérieur ne peut justifier l'appréciation que l'employeur ne pouvait avoir eu conscience du danger (Cass. soc., 5 janv. 1953, Bull. F.N.O.S.S., 30/1953, P.I.A.T.).

S'il est pratiquement impossible d'énumérer exactement les motifs de qualification de la faute inexcusable, il est possible en revanche de citer quelques motifs de non-qualification.

122. — *Motifs de non-qualification.*

a) Nous pouvons noter en premier lieu, que l'attitude générale de l'employeur vis-à-vis de la prévention pourra être un motif pour ne pas retenir la faute inexcusable en cas d'accident grave. La juridiction devra « rechercher si l'employeur a fait des efforts dans le sens de la prévention » (1). Ce souci de prévention de l'employeur peut se manifester, par exemple, dans la vérification régulière de son matériel (2), ou dans l'observation des règles de l'art pour le creusement d'une tranchée = en ce cas, l'éboulement de celle-ci ne saurait être imputée à la faute inexcusable (3).

D'une manière générale, l'employeur ne peut être accusé de faute inexcusable s'il a pris « les dispositions qui s'imposaient » (4). Dans une décision du 10 février 1958 (Bull. F.N.O.S.S. 17/1958, P.I.A.T.) la Commission régionale de Paris s'exprime ainsi « loin de se désintéresser de la sécurité de son personnel sur des machines non encore classées par les Pouvoirs Publics comme dangereuses, l'employeur en a eu souci dans un domaine difficile et où la technique n'a pas encore trouvé des moyens de sécurité sûrs ».

b) Outre le comportement général de l'employeur à l'égard de la prévention la juridiction pourra être amenée à examiner si son attitude était conforme aux habitudes et usages. Certes la Cour de cassation (5) a pu estimer « qu'il importait peu que les errements blâmables commis

(1) Com. Régionale Paris, 7-12-1950, Bull. F.N.O.S.S. 5/1951, P.I.A.T.

(2) Cass. soc., 10-10-1957, Q.S.S. 1958, p. 128.

(3) Cass. soc., 12-12-1957, Bull. F.N.O.S.S. 19/1958, P.I.A.T.

(4) Cass. soc., 10-7-1958, Bull. F.N.O.S.S. 46/1958, P.I.A.T.

(5) Cass. soc., 16-4-1959, Bull. F.N.O.S.S. 44/1959, P.I.A.T.

par l'employeur l'aient été également par les praticiens de sa profession, dès lors qu'il est admis que sa façon de procéder était dangereuse. Mais le plus souvent, la Jurisprudence se réfère aux usages professionnels pour reconnaître ou non l'existence d'une faute inexcusable (1).

c) Un troisième motif permettant de conclure à l'inexistence d'une faute inexcusable est l'absence de conscience du danger. Ceci découle de la définition même de la faute inexcusable donnée par la Jurisprudence. Un cas pratique assez fréquent est celui de l'accident survenu au cours du transport d'un salarié par une voiture conduite par l'employeur ou son préposé. Même en cas de condamnation au pénal du conducteur, la Cour de cassation semble rejeter en pareil cas la faute inexcusable, la conscience du danger étant le plus souvent absente (2). D'autres arrêts ont conclu qu'une « malfaçon non décelable à l'œil » ne pouvait pas constituer un motif de faute inexcusable (3).

d) Enfin, la faute inexcusable de l'employeur n'est pas à retenir au cas où la victime elle-même a commis une faute. Il en est ainsi lorsque l'ouvrier a commis une imprudence grave en nettoyant par exemple sa machine en marche après avoir enlever l'appareil de sécurité (4). Une désobéissance aux consignes qui est à l'origine d'un accident, quand bien même une faute grave serait à la charge de l'employeur, justifie le refus de qualifier celle-ci d'inexcusable (5). Dans un autre arrêt (6) la Cour de cassation a rejeté la faute inexcusable parce que « l'accidenté avait contrevenu personnellement aux consignes formelles de son employeur qui avaient été affichées et qu'il connaissait ». Enfin, il faut préciser que c'est à l'employeur qu'il appartient de démontrer la faute de la victime pour se décharger de la faute qualifiée d'inexcusable (7).

2. — Caractères particuliers de la faute inexcusable.

Ayant tracé les contours de la faute inexcusable, il convient maintenant de mettre en relief quelques-uns des caractères qui lui sont propres. D'abord, l'article L. 468 du Code de Sécurité sociale parle de la faute inexcusable non seulement de l'employeur, mais aussi de « ceux qu'il s'est substitués dans la direction ». Nous devons examiner ce qu'il faut entendre par là.

Ensuite, le même article « interdit à l'employeur de se garantir par une assurance contre les conséquences de la faute inexcusable » et précise que « l'auteur de la faute inexcusable est responsable sur son patrimoine personnel ».

(1) Cass. soc., 19-5-1953, Q.S.S. n° 9, 1953.

(2) Cass. soc., 3-5-1963, Q.S.S. n° 6, 1964.

(3) Cass. soc., 6-2-1958, Bull. F.N.O.S.S. 48/1959, P.I.A.T.

(4) Cass. soc., 17-2-1950, Bull. F.N.O.S.S. 33/1950, P.I.A.T.

(5) Cass. soc., 11-2-1955, Bull. F.N.O.S.S. 23/1955, P.I.A.T.

(6) Cass. soc., 28-1-1960, Q.S.S. 1961, p. 285.

(7) Cass. soc., 22-2-1952, Bull. cass. 1952, n° 158, p. 111.

21. — LA FAUTE INEXCUSABLE DES SUBSTITUÉS.

211. — *Généralités.*

La loi de 1898, en son article 20, rendait déjà l'employeur responsable de la faute inexcusable « de ceux qu'il s'est substitués dans la direction ». Ces derniers pouvaient être définis comme « toutes les personnes à qui l'employeur délègue à titre définitif ou de façon provisoire une partie de ses pouvoirs » (1), « tous ceux qui constituent des intermédiaires entre l'ouvrier et le patron et qui sont comme des échelons hiérarchiques de l'entreprise » (2).

La loi du 30 octobre 1946, dans sa première rédaction, rendait l'employeur responsable de la faute inexcusable « de ceux qu'il s'est substitués » tout en lui interdisant de s'assurer contre les conséquences de celle-ci. Cette extension qui rendait l'employeur responsable de la faute inexcusable de tous ses salariés, parut exagérée et on en revint rapidement avec la loi du 10 septembre 1947, à la conception précédente des « substitués dans la direction ».

En revanche, les victimes, du fait de cette restriction, étaient privées de leur droit à réparation intégrale lorsque l'accident était imputable à la faute inexcusable d'un préposé ordinaire. Autre conséquence, plus morale que matérielle, soulignée par M. Douard (3) : « la reconnaissance de cette sorte d'incapacité à la responsabilité n'authentifie-t-elle pas une sorte de ségrégation plaçant le salarié dans un état de minorité en elle-même inadmissible ? »

212. — *Définition des « substitués dans la direction ».*

Il apparaît tout à fait logique que la loi ait admis l'existence de la faute inexcusable, non seulement de l'employeur lui-même, mais aussi de ceux à qui il a délégué une fonction de direction. Cette position est d'autant plus défendable que, dans la vie industrielle moderne, ainsi que nous l'avons déjà souligné, l'employeur est fréquemment une personne morale, par exemple une Société Anonyme dont le Conseil d'administration qui la représente, est le plus souvent assez éloigné des problèmes des ateliers, niveau auquel se situe pourtant le domaine de la faute inexcusable. Le responsable est donc en fait un chef d'établissement, substitué dans la Direction par le Président du Conseil d'administration. Si l'établissement est important, il peut comporter plusieurs usines ayant chacune à leur tête un Directeur — degré supplémentaire dans l'échelle des substitués — lui-même pouvant avoir à répondre de différentes sections dirigées par autant de Chefs d'ateliers ou ingénieurs. Jusqu'à quel échelon peut s'appliquer la notion de « substitués dans la Direction » mettant en jeu la faute inexcusable ?

Pour répondre à cette question, on peut emprunter à la Jurispru-

(1) Sachet : *Traité sur les accidents du travail*, tome II, n° 1454.

(2) Rouast et Givord : *Traité du Droit des accidents du travail*, n° 135.

(3) *La faute inexcusable dans le régime de la Sécurité sociale.*

dence de la Cour de cassation cette définition générale : peuvent être considérés comme substitués les préposés investis par l'employeur d'un pouvoir de direction (1).

La Cour de cassation s'est bien gardée, par conséquent, de dresser une liste des « grades » usuels de l'entreprise (chef d'atelier ou de chantier, contremaître, chef d'équipe, etc.) impliquant la notion de faute inexcusable = tout dépend « des circonstances ».

Il semble cependant que l'on puisse affirmer qu'en règle générale, les chefs d'atelier, chefs de chantier, conducteurs de travaux, sont des préposés ayant reçu du chef d'établissement une délégation de fonction suffisamment importante pour être considérés sans aucun doute comme des « substitués dans la Direction », dont la faute inexcusable peut être invoquée par la victime.

La même position doit être prise en ce qui concerne les contremaîtres, puisqu'ils ont bien, en vertu de leurs fonctions, « la charge d'assurer la sécurité des ouvriers qui travaillent sous leurs ordres » et qu'ils ont la « direction » de ces ouvriers. La Cour de cassation a opté pour ce point de vue dans un arrêt du 20 décembre 1957 (2). Mais qu'en est-il pour l'échelon qui est généralement le dernier dans l'entreprise, pour celui qui est en contact direct avec l'ouvrier, à savoir le chef d'équipe ? Nous pouvons nous référer, sur ce point, à un arrêt de la Cour de cassation, section sociale, du 8 janvier 1959. La juridiction suprême avait à se prononcer sur une décision de la Commission régionale d'appel de Limoges qui avait reconnu la faute inexcusable d'un chef d'équipe sur un chantier de travaux publics, mais qui avait cependant conclu « qu'il ne serait possible de retenir une faute de la Société que s'il pouvait être établi que... le chef d'équipe était le représentant autorisé de la Direction et se trouvait investi de l'autorité et du pouvoir du patron ». Or tel n'était pas le cas, estimait la Commission régionale. La Cour de cassation a réformé cette décision estimant que la présence de la victime — un jeune ouvrier — à l'endroit où elle avait été tuée, n'aurait pas dû être tolérée par le chef d'équipe, lequel n'avait donc pas, sur ce point, observé les consignes de l'employeur. « Etant ainsi établi, conclut la Cour suprême, que le chef d'équipe avait la direction et la surveillance du chantier, il en résultait qu'il était alors substitué à la direction de l'entreprise au sens de l'article 65 de la loi du 30 octobre 1946 » (3).

Ainsi, même le dernier échelon de la hiérarchie de l'entreprise est considéré comme substitué dans la direction et sa faute peut, par conséquent, être qualifiée d'inexcusable avec les conséquences qui en découlent. Il est vrai que le chef d'équipe a, par ses fonctions, un pouvoir de commandement qui pour être modeste n'en est pas moins réel. En revanche, un salarié simple exécutant, ne saurait être considéré

(1) Cass. soc., 2-11-1945, J.C.P. 46, II, 3011 ; Cass. soc., 9-11-1950, Bull. 1950, IV, n° 829, p. 558 ; Cass. soc., 26-5-1952, Bull. 1952, IV, n° 463, p. 337.

(2) Cass. soc., 20-12-1957, Bull. 1957, n° 1278, p. 916. Un contremaître avait négligé de couper le courant pendant des travaux sur une ligne électrique. La faute est inexcusable car ce préposé est « hautement qualifié ».

(3) Bull. 1959, IV, n° 45, p. 39. Dans le même sens : Cass. soc., 21-2-1958, Bull. 1958, IV, n° 296, p. 216.

comme substitué dans la Direction. Par exemple, le « protecteur » qui doit surveiller le mouvement des trains pendant l'entretien des voies ferrées, ou encore le conducteur d'un véhicule appartenant à l'entreprise auteur de l'accident dans lequel un autre préposé a trouvé la mort (1).

213. — *Recours de l'employeur contre ses substitués.*

Comme nous le verrons plus loin, la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ou de ses substitués se traduit par une majoration de la cotisation d'accident du travail pouvant aller jusqu'à 50% de celle-ci. C'est donc le patrimoine, sinon de l'employeur, du moins de l'entreprise qui en supporte les conséquences. Ainsi lorsque c'est la responsabilité d'un substitué de l'employeur qui est en cause, le principe selon lequel « l'auteur de la faute inexcusable est responsable sur son patrimoine personnel » se trouve en pratique battu en brèche. Il est vrai que dans le contexte (2) ce principe sert de corollaire à l'interdiction faite à l'employeur de s'assurer contre la faute inexcusable. Il faut interpréter ce texte, semble-t-il, comme instituant une responsabilité à l'égard, non de l'employeur, mais de l'entreprise, « comme si l'entreprise était civilement responsable des fautes commises par ses dirigeants considérés comme ses préposés, fussent-ils gérants ou mandataires » (3).

Or, le chef d'entreprise dont un substitué a commis une faute inexcusable ayant pour effet d'accroître les charges financières de l'établissement, ne va-t-il pas être tenté, à bon droit, de se retourner contre son subordonné ? Un recours juridique fondé sur le droit commun, est admis par la Cour de cassation qui estime « que la condamnation du substitué à rembourser des suppléments de cotisation mis à la charge de l'employeur n'est que l'application du principe de la responsabilité du fait du préposé » (4). Mais l'Administration estime que l'employeur, pour exercer le recours, doit lier le substitué à la procédure relative au principe même de la faute inexcusable et à la fixation de la majoration de rente (5).

Si ce recours risque dans la pratique de rester illusoire, ne serait-ce qu'en raison de l'insolvabilité du substitué, une conséquence tout à fait possible sera la sanction que l'employeur, compte tenu des circonstances, pourra être amené à prendre contre son subordonné.

Cette sanction devrait pouvoir aller jusqu'au licenciement sans préavis puisque celui-ci suppose la faute lourde du salarié et que la « gravité exceptionnelle » qui caractérise la faute inexcusable situe tout naturellement celle-ci, dans l'échelle de gravité des fautes, au-dessus de la faute lourde.

(1) Cass. soc., 15-3-1962, Bull. IV, n° 297, p. 224 et Com. Rég. S.S. Paris, 9-1-1957, Juriscl. S.S.F. 337-172.

(2) Art. L. 468 du Code de la Sécurité sociale.

(3) E. Douard, ouvrage cité.

(4) Cass., 18-6-1955, Bull. F.N.O.S.S. 42, 1959, P.I.A.T.

(5) Lettre ministère du Travail, 23-5-1961, Juriscl. S.S.F. 337, n° 216.

22. — L'INTERDICTION D'ASSURANCE CONTRE LA FAUTE INEXCUSABLE.

« Il est interdit à l'employeur de se garantir par une assurance contre les conséquences de la faute inexcusable. L'auteur de la faute inexcusable en est responsable sur son patrimoine personnel ». Ainsi s'exprime l'article 468 du Code de Sécurité sociale que nous avons déjà été amenés à citer. La faute inexcusable est donc, à cet égard, mise sur le même plan que la faute intentionnelle. Cette interdiction est basée sur le principe que « l'assurance, c'est l'irresponsabilité totale ou partielle de l'assuré » (1). Elle paraît fondée, s'agissant de la responsabilité personnelle de l'employeur ou du chef de l'établissement. Mais lorsque celui-ci a délégué l'autorité nécessaire à un substitué, et que la faute inexcusable de celui-ci est à l'origine de l'accident, il se trouve pénalisé d'une faute qu'il n'a pas commise, ce qui est contraire au principe de la personnalité des peines. Comme le souligne E. Douard, la législation des accidents du travail « en subordonnant la responsabilité de l'employeur à l'existence d'une délégation d'autorité, retient celle-ci comme condition de responsabilité, alors qu'elle devrait être cause de décharge ».

Dans ces conditions, si la loi a interdit à l'employeur de s'assurer contre sa propre faute inexcusable, doit-on penser qu'elle lui interdit également de s'assurer contre la faute inexcusable de ses substitués ? Comme le dit encore l'auteur précité « l'équité exige qu'un individu ait le moyen de mettre son patrimoine à l'abri des conséquences d'un acte qu'il lui était humainement impossible d'éviter ». Cette opinion est partagée par certains auteurs (2).

D'autres, en revanche, défendent le principe de l'interdiction d'assurance contre la faute inexcusable, arguant principalement qu'il s'agit d'une conséquence de la fonction préventive de l'employeur. En effet, si l'on se réfère à l'esprit des textes ayant institué le régime actuel des accidents du travail, notamment la loi du 30 octobre 1946, il semble que cette interprétation soit la seule valable. Il n'appartient pas au chef d'entreprise de se décharger financièrement des conséquences de la faute inexcusable de ses substitués, car cette faculté risquerait de lui faire perdre de vue que son rôle essentiel en matière d'accidents du travail est d'organiser la prévention de ceux-ci à tous les échelons, à commencer par ses substitués dans la Direction.

Ainsi, il est interdit à l'auteur de la faute inexcusable de se garantir par une assurance contre les conséquences de celle-ci. Quelles sont ces conséquences ? C'est ce que nous allons examiner maintenant.

(1) Cf. A. Rouast : *Revue gén. des ass. terrestres*, 1947, p. 21.

(2) A. Besson : *Dalloz*, 1947, p. 66, II.

3. Effets de la faute inexcusable.

31. — MAJORATION D'INDEMNITÉ.

En cas de faute inexcusable de l'employeur, la victime ou ses ayants droit reçoivent une majoration des indemnités qui leur sont dues. Quelles indemnités ? En particulier, cette majoration s'applique-t-elle aux indemnités journalières ? Non, car l'existence de la faute inexcusable n'est souvent prouvée que plusieurs mois après l'accident, et par ailleurs, l'indemnité journalière a un caractère alimentaire (1). Bien que certains auteurs contestent ce point de vue, se fondant précisément sur le caractère alimentaire de l'indemnité journalière (2), la majoration ne doit s'appliquer qu'aux rentes attribuées en cas d'incapacité permanente.

La majoration de rente est fixée par la Caisse de Sécurité sociale en accord avec la victime et l'employeur ou, à défaut d'accord, avec la juridiction de Sécurité sociale. La rente, ou le total des rentes allouées, ne peut dépasser la fraction de salaire annuel correspondant à la réduction de capacité (art. L. 468 C. Séc. soc.). En cas de décès ou d'incapacité à 100 %, la majoration ne peut pas porter la rente à un chiffre supérieur au salaire annuel de la victime.

32. — PROCÉDURE.

La demande de majoration de rente doit être faite par la victime ou ses ayants droit dans le délai de deux ans prévu par l'article L. 465 du Code de Sécurité sociale. L'employeur peut invoquer cette prescription lorsque la demande a été introduite après deux ans (3).

La Caisse régionale de Sécurité sociale n'a qu'un rôle de conciliation entre les parties pour la fixation de la majoration de rente. Elle n'est pas compétente pour décider que les éléments de la faute inexcusable sont réunis, car la loi ne lui confère pas un rôle juridictionnel. C'est ainsi que son intervention n'interrompt pas la prescription de deux ans précitée (4).

L'employeur et le salarié doivent se mettre d'accord sur le caractère inexcusable de la faute. Si les deux parties tombent d'accord, la Caisse intervient pour fixer le taux de majoration de la rente.

En cas de désaccord des parties sur le caractère inexcusable de la faute, la Caisse ne peut trancher elle-même. Elle ne peut pas non plus prendre l'initiative de saisir la juridiction compétente (5). « Pas d'intérêt, pas d'action ». Par contre, dès que la décision de la Caisse a été prise sur la demande de la victime, elle peut prendre une telle initiative.

(1) Lettre n° 1205 du ministre du Travail, 11-4-1957.

(2) Cf. E. Douard, ouvrage cité.

(3) Cass. soc., 4-7-1963, Q.S.S. n° 6, juin 1964.

(4) Cass. soc., 7-5-1953, D. 1953, Jurisp., p. 483.

(5) Cass. soc., 21-12-1954, D. 1953, S. p. 73.

La Commission compétente pour apprécier le caractère inexcusable de la faute est la Commission de première instance, à l'exclusion de la Commission de recours gracieux, qui ne peut émettre qu'un simple avis (1). La Commission saisie, après avoir tranché le litige relatif à la qualification de la faute, renverra les parties devant la Caisse pour la fixation de la majoration, sous réserve, en cas de désaccord sur le taux de celle-ci, d'un nouveau recours contentieux. En effet, la Commission de première instance, après avoir statué sur le caractère de la faute, ne pourrait fixer la majoration de la rente sans que les parties aient été amenées à en débattre devant la Caisse (2).

Enfin, en ce qui concerne la preuve, c'est à la victime qu'il appartient de démontrer le caractère inexcusable de la faute de l'employeur (3). Quels sont les moyens de preuve ? On sait que l'article L. 474 du Code de Sécurité sociale a prévu une enquête obligatoire, dans les vingt-quatre heures, lorsque « la blessure paraît devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente ou partielle du travail ou lorsque la victime est décédée ». Les résultats de cette enquête sont communiqués aux agents ou membres de la Caisse primaire (Conseil d'Etat 16 sept. 1952) mais ne peuvent l'être aux juridictions chargées de rechercher si une faute inexcusable a été commise (min. du Trav., lettre du 24 avril 1957).

33. — RÉCUPÉRATION DE LA MAJORATION PAR LA CAISSE.

L'article L. 468 du Code de la Sécurité sociale prévoit que la Caisse récupère le montant de la majoration « au moyen d'une cotisation supplémentaire, dont le taux et la durée sont fixés par la Caisse régionale, sur la proposition de la Caisse primaire et en accord avec l'employeur, sauf recours devant la juridiction de la Sécurité sociale compétente ».

Le taux de cette cotisation supplémentaire ne peut être ni perçu pendant plus de vingt ans, ni excéder 50% de la cotisation normale de l'employeur, ni 3% des salaires servant de base à cette cotisation.

Lorsque les employeurs manifestent le désir de s'acquitter de leur dette par un versement unique, les Caisses peuvent accepter un remboursement forfaitaire des majorations de rentes (4).

Enfin, en cas de cession ou, de cessation d'entreprise (faillite, liquidation judiciaire, etc.), le capital correspondant aux arrérages à échoir de la cotisation est immédiatement exigible.

4. Nature de la majoration de rente.

L'indemnisation pour faute inexcusable est-elle une réparation du préjudice subi accordée en vertu de l'article 1382 du Code civil ?

(1) Cass. soc., 21-2-1958, *Droit social*, 1958, 446.

(2) Cass. soc., 26-5-1952, Bull. 1952, IV, n° 464, p. 338.

(3) Cass. soc., 18-4-1958, Bull. 1959, IV, n° 43, p. 38.

(4) Lettre du ministère du Travail du 17-4-1959.

Est-elle simplement, au contraire, un complément à la rente forfaitaire accordée par les Assurances sociales aux victimes d'accidents graves à raison de la faute inexcusable de l'employeur ? Doit-elle, en d'autres termes, s'analyser comme une indemnité ou comme une sanction ?

41. — INDEMNITÉ OU SANCTION ?

Cette distinction n'est pas seulement une question de principe. Elle a une conséquence pratique : dans la première hypothèse — indemnité — la majoration de rente doit être fixée en fonction du préjudice subi par la victime ; dans la seconde — sanction — elle dépend de la gravité de la faute de l'employeur.

Alors que certaines juridictions inférieures avaient pris parti pour la notion indemnitaire, la majoration devant tenir compte du préjudice de la victime, la Cour de cassation a penché pour la thèse répressive. Il a été jugé que la faute inexcusable pouvait être plus ou moins grave. Par exemple, dans certains cas, les responsabilités peuvent être partagées entre l'employeur et des tiers (1). Ou encore, la faute inexcusable est jugée moins grave en raison de son caractère exceptionnel dans l'entreprise en cause (2). Dans un arrêt du 17 janvier 1962, la Cour suprême affirme nettement que pour fixer la majoration de rente « seul peut être pris en considération le degré de gravité de la faute mais non ses conséquences » (3).

Or, comme le souligne M. Dupeyroux, la marge d'appréciation laissée par les textes pour la détermination de la majoration de rente est très importante. Au contraire du calcul de la rente principale, qui fait l'objet de deux corrections, la majoration n'est limitée ni en ce qui concerne le salaire de base, puisque c'est le salaire réel qui est pris en considération, ni en ce qui concerne le taux, qui est celui de la réduction de capacité. Dans certains cas limités, la majoration peut même atteindre cinq fois la rente principale. Ces précisions montrent l'intérêt pratique du problème de la fixation du montant de la majoration de rente et, par conséquent, du choix du critère retenu pour cette fixation.

Doit-on conclure que la Cour de cassation a formellement placé la majoration de rente pour faute inexcusable au rang des sanctions ? D'une part, cette majoration est sujette aux mêmes revalorisations que les rentes normales d'accident du travail (4). Mais d'autre part, l'augmentation ou la diminution du taux d'incapacité n'entraînent pas de modification correspondante de la majoration et, même en cas de disparition totale de la rente principale, la majoration pour faute inexcusable serait maintenue (5). On ne peut donc parler exactement

(1) Cass. soc., 6-7-1961, J.C.P. 1961, II, 12286.

(2) Cass. soc., 12-12-1958, Bull. 1958, IV, n° 1356, p. 1043.

(3) Cass. soc., 17-1-1962, *Droit social*, 1962, p. 318 (note A. Brun). D. 1962, Jurisp. 197 (note J.-J. Dupeyroux).

(4) Loi du 2-9-1954.

(5) Lettre ministérielle du 30-4-1955.

de véritable sanction pénale et, comme l'écrit M. Brun : « L'idée de pénalité civile paraît commander tout le régime » (1).

42. — LA FAUTE INEXCUSABLE, REFUGE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE.

« Malgré la déformation des règles du droit commun on demeure dans le cadre de la Responsabilité Civile. En effet, une obligation de réparation naît à la charge de l'auteur de la faute inexcusable » (2).

C'est ainsi que l'employeur, débiteur de la majoration de rente par le truchement d'une augmentation de cotisation, conserve la possibilité de se retourner contre son substitué lorsque celui-ci est l'auteur de la faute inexcusable.

On peut souligner également le fait que la cotisation supplémentaire incombe personnellement à l'employeur et que, par suite, en cas de cession ou de cessation de l'entreprise, le capital correspondant aux arrérages restant dûs est immédiatement exigible.

Enfin, note R. Granger « il semble douteux que la cotisation supplémentaire soit soumise au régime des cotisations normales, notamment en ce qui concerne la majoration de retard et les sanctions pénales ».

Ainsi, la réparation des accidents graves dûs à la faute inexcusable trouve son fondement dans l'article 1382 du Code civil, contrairement aux autres accidents du travail imputables à des fautes ordinaires. Celles-ci remarque encore R. Granger « sont considérées comme inévitables au point de vue statistique et ne doivent pas être pénalisées pourvu qu'un système de garantie, assurance privée ou Sécurité sociale, procure une réparation à la victime ».

Dans ce système de garantie obligatoire et générale que constitue la Sécurité sociale, la faute inexcusable apparaît donc comme un refuge de la responsabilité civile traditionnelle. C'est ce qu'exprime M. Douard en écrivant : « La socialisation de la responsabilité et des risques ... pourrait conduire à l'institution d'une protection sociale théoriquement parfaite, couvrant l'homme contre tous les risques. Mais dans un tel système où tout dommage engagerait la solidarité du corps social, l'homme serait directement menacé de perdre le sens de sa liberté et de sa responsabilité individuelle. Or, dans le régime des accidents du travail où l'irresponsabilité est la règle, une importante limite en est donnée : la faute inexcusable. Celle-ci devient alors le fondement d'une nouvelle conception de la responsabilité individuelle : son auteur en est responsable sur son patrimoine personnel, sans qu'une assurance puisse le couvrir de sa charge de réparation » (3).

Notre régime français des accidents du travail n'a donc pas encore envoyé la Responsabilité Civile « rejoindre au musée des institutions juridiques les actions noxales et les délits de la loi », suivant les prévisions des juristes marxistes qui croient à son remplacement au sein

(1) *Droit social*, 1962, note citée.

(2) R. Granger : L'influence de la Sécurité sociale sur la Responsabilité civile, *Droit social*, 1955.

(3) E. Douard : *La faute inexcusable*, ouvrage cité.

de la Société communiste par un système social de la garantie intégrale (1).

Notons également cette remarque du Professeur Tissenbaum que la responsabilité de l'employeur ne peut être dégagée par le paiement des cotisations de Sécurité sociale « car les cotisations sont dues en vertu d'un principe de solidarité sociale, tandis que sa responsabilité découle de la violation d'une règle impérative, ce qui entraîne l'obligation de réparer le dommage » (2). D'ailleurs, remarque le même auteur, la preuve que la Responsabilité Civile n'a pas disparu est qu'elle continue de jouer à plein pour tout ce qui n'est pas couvert par la Sécurité sociale : vêtements, outils, véhicule...

Il est d'ailleurs un domaine où le mécanisme de la Responsabilité Civile s'appliquera toujours intégralement : c'est celui de la faute intentionnelle de l'employeur. Bien que se situant aux frontières de ce chapitre, nous allons lui consacrer quelques lignes, ce qui nous permettra notamment de mettre en relief les différences de ce régime avec celui de la faute inexcusable.

5. La faute intentionnelle de l'employeur.

51. — DÉFINITION.

« Si l'accident est dû à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés, la victime ou ses ayants droit conserve contre l'auteur de l'accident le droit de demander la réparation du préjudice causé, conformément aux règles du droit commun » (3).

Ce qui sépare la faute inexcusable de la faute intentionnelle, c'est l'élément intentionnel, la volonté de causer un dommage. Comme l'écrit E. Douard, « Dans la faute inexcusable la volonté ne se porte que sur l'acte dangereux sans que le dommage soit recherché, tandis que dans la faute intentionnelle la volonté porte sur ce dommage représenté et voulu ».

Par suite, les délits involontaires comme le délit de blessures par imprudence ou l'homicide involontaire échappent au domaine de la faute intentionnelle. Le plus souvent, il s'agit de voies de fait constitutives du délit de coups et blessures volontaires, définis par l'article 309 du Code pénal.

52. — PRINCIPE DE LA RÉPARTITION INTÉGRALE.

Conformément aux règles du droit commun, la victime de la faute intentionnelle de l'employeur a droit à une réparation intégrale du préjudice subi. Cette réparation intégrale est assurée, d'une part, grâce aux prestations de Sécurité sociale prévues en cas d'accident,

(1) R. David et J. N. Hazard : *Le droit soviétique*.

(2) Congrès international de Droit du travail, Lyon, sept. 1963.

(3) Art. L. 469 du Code de la Sécurité sociale.

d'autre part, elle est complétée par un recours de la victime contre l'auteur de l'accident, exercé conformément au droit commun et aboutissant à l'octroi d'une indemnité représentant la différence entre le préjudice réel et la réparation forfaitaire des prestations d'accidents du travail.

53. — RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR.

L'auteur de l'accident peut être l'objet d'un double recours : d'une part, celui de la victime ou de ses ayants droit ; d'autre part, celui de la Sécurité sociale qui possède une action en remboursement des sommes payées par elle.

Si l'auteur de l'accident est l'employeur lui-même, il ne peut échapper à ce double recours. Il ne peut toutefois pas se garantir contre un tel risque puisque la loi du 13 juillet 1930 sur les assurances interdit la garantie de la faute intentionnelle de l'assuré.

Si l'auteur de l'accident est un préposé, quelle responsabilité encourt l'employeur ? Il faut admettre le recours de la victime basé sur l'article 1384 alinéa 5 du Code civil qui rend le commettant responsable du fait de ses préposés dans l'exercice de leurs fonctions. Rappelons en passant que, pour que joue cette responsabilité, le préposé doit avoir agi sous les ordres et l'autorité de l'employeur et qu'il ne suffit pas, par exemple, que la faute ait été commise dans le temps de travail.

Si la victime peut agir contre l'employeur, en est-il de même pour la Caisse de Sécurité sociale ? Pour certains auteurs, il convient de répondre affirmativement. « Il faut... décider que la victime et la Caisse de Sécurité sociale peuvent toutes deux recourir contre l'employeur sur la base de l'article 1384, alinéa 5, chaque fois que les conditions de la responsabilité des commettants sont remplies » (1). En effet, la loi de 1946 a décidé que le Droit Commun est applicable en cas de faute intentionnelle. Or, comme le Droit Commun rend l'employeur responsable des dommages causés par les préposés dans l'exercice de leurs fonctions, il faudrait admettre intégralement le double recours.

La jurisprudence s'est d'abord montrée hésitante pour se fixer finalement à la suite d'une série d'arrêts de la Cour de cassation. En ce qui concerne le recours personnel de la victime, l'employeur peut être mis en cause comme civilement responsable conformément aux règles du Droit Commun. Par contre, l'action de la Sécurité sociale est limitée à l'auteur de l'accident, et l'employeur lui-même échappe au recours en remboursement des prestations (2). Bien entendu, le recours de la victime contre l'employeur responsable n'est admis que si l'acte du préposé se rattache à l'exercice de ses fonctions (3).

Théoriquement, le commettant a un droit de recours contre ce préposé mais ce recours reste le plus souvent illusoire. En revanche, il lui est possible de s'assurer contre les fautes de ses préposés, comme l'autorise la loi de 1930. En pratique, il possède également le droit de sanctionner l'auteur de la faute intentionnelle.

(1) A. Besson, note J.C.P. 1964, II, 8203.

(2) Cass. crim., 22-5-1963, J.C.P. 1963, IV, 91.

(3) Cass. soc., 12-12-1963, J.C.P. 1964, IV, 9.

Enfin, la Caisse régionale peut imposer à l'employeur la cotisation supplémentaire prévue à l'article L. 133 du Code de la Sécurité sociale, à titre de sanction contre l'absence ou l'insuffisance des moyens de prévention.

* * *

Avant de poursuivre au cours de cette première partie l'étude des responsabilités du Chef d'Entreprise que nous avons examinées d'abord au moment de l'accident, ensuite dans ses conséquences pécuniaires, aggravées en cas de faute inexcusable, nous allons examiner, dans le chapitre suivant, les conséquences d'accidents du travail graves, c'est-à-dire qui entraînent soit le décès, soit une incapacité permanente totale ou partielle. Pour n'être pas toujours dûs à une faute inexcusable, ces accidents ne méritent pas moins de retenir l'attention car sur le plan financier, ce sont les plus coûteux et, sur le plan humain, ils laissent des séquelles qui peuvent avoir des répercussions sur l'entreprise elle-même.

CHAPITRE IV

LES CONSÉQUENCES DES ACCIDENTS ENTRAINANT UNE INCAPACITÉ PERMANENTE

Les accidents du travail qui ont pour conséquence une incapacité permanente de la victime donnent lieu, au profit de celle-ci, à l'attribution d'une rente forfaitaire. Les accidents mortels entraînent également le versement d'une rente aux ayants droit de la victime. Ces accidents qui peuvent entraîner la mort ou une incapacité permanente sont généralement qualifiés « d'accidents graves ».

Nous examinerons en premier lieu les formalités particulières prévues en ce qui concerne ces accidents. Nous verrons ensuite quelles sont leurs conséquences sur le plan des prestations d'une part, sur le plan du réemploi d'autre part.

1. — Formalités concernant les accidents entraînant une incapacité permanente ou le décès.

Ces formalités n'incombent pas à l'employeur, qui se contente au départ d'établir la déclaration habituelle, mais il peut être amené à intervenir dans leur processus. Aussi, il est à noter au préalable que les Caisses de Sécurité sociale doivent informer les employeurs, au moyen notamment d'un avis qui doit leur être adressé, des conséquences des accidents du travail, dès lors que ceux-ci paraissent susceptibles d'entraîner une incapacité permanente ou le décès. C'est ce que précise la circulaire ministérielle 239 de la Sécurité sociale du 14 août 1947.

L'une des formalités relatives aux accidents graves est facultative et peut théoriquement s'appliquer à d'autres accidents que ceux paraissant entraîner une incapacité permanente ou le décès : il s'agit de l'expertise médicale. L'autre est obligatoire : c'est l'enquête de la Sécurité sociale.

11. — EXPERTISE MÉDICALE.

Toutes les constatations d'ordre médical relatives à l'état de la victime — à l'exception de celles qui ont trait aux taux d'incapacité,

mais notamment celles qui concernent le caractère professionnel de l'accident, donnent lieu à une expertise médicale.

L'employeur n'est pas mentionné comme étant susceptible de prendre l'initiative de la demande d'expertise. Mais comme la Caisse doit y procéder obligatoirement dès lors qu'elle est saisie d'une contestation portant sur une question d'ordre médical, et que celle-ci peut émaner de l'employeur, celui-ci peut donc par ce moyen indirect être à l'origine de l'expertise médicale.

Il faut souligner que l'expert ne peut être ni le médecin traitant, ni le médecin conseil, ni un médecin ayant fourni un avis dans l'espèce du litige. Les conclusions précises et formelles de l'expert s'imposent aux juridictions de Sécurité sociale et aux Caisses, mais si ses conclusions sont équivoques ou si des documents médicaux, par exemple, n'ont pas été portés à la connaissance de l'expert, il est possible de demander à celui-ci des précisions complémentaires. Enfin l'avis de l'expert ne s'impose que s'il a procédé à l'examen de la victime elle-même. Toute infraction à ces dispositions peut faire l'objet de la part de l'employeur, soit d'une tierce opposition, soit d'une intervention au contentieux.

L'expertise doit être contradictoire. A ce sujet, nous relevons ce qui suit dans un document de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières (1) « Bien qu'aucune indication n'ait été donnée à cet égard dans le décret du 7 janvier 1959, nous estimons qu'en application des principes généraux du Droit, confirmés par la jurisprudence de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat concernant le caractère contradictoire de toute procédure et s'imposant à toute juridiction, la communication du dossier médical, y compris le rapport de l'expert, doit être faite au médecin mandaté de l'employeur, qui doit pouvoir assister à l'expertise dès lors que celle-ci a été effectuée à la suite d'une contestation judiciaire dont il est l'auteur. Cette intervention a été admise par le ministre du Travail pour les expertises judiciaires (lettre du 30 juin 1958, *Bulletin Juridique Social*, n° 141). Nous estimons qu'il doit en être de même pour les expertises techniques ».

12. — ENQUÊTE.

Cette formalité prévue par l'article L. 474 du Code de Sécurité sociale, ne doit pas être confondue avec d'autres enquêtes qui peuvent être effectuées en matière d'accidents du travail.

En premier lieu, il ne s'agit pas des enquêtes prévues par l'article L. 422 qui ont pour objet la vérification des conditions d'hygiène et de sécurité et qui peuvent être effectuées par des Ingénieurs Conseils ou des Contrôleurs de Sécurité, sur demande de la Caisse régionale.

Surtout, l'enquête prescrite par l'article L. 474 n'est pas la même que celle qui doit être effectuée par la Caisse primaire dans le seul cas où elle a eu connaissance d'un accident par un moyen autre que celui de la déclaration de l'employeur, dans le but d'une part de vérifier s'il s'agit bien d'un accident du travail et, d'autre part, de décider si

(1) Document, n° 2149, mars 1961 : « Accidents du travail. Droits des employeurs et formalités à suivre en matière d'accidents du travail ».

l'enquête légale est nécessaire. Ces constatations qui sont prévues par l'article L. 472 (1), ne doivent en aucun cas se substituer à l'enquête légale. L'employeur, en ce cas, doit certes recevoir l'agent chargé d'effectuer ce contrôle et lui fournir les renseignements qu'il lui demande mais il semble pas qu'il doive l'autoriser à faire une enquête sur le lieu de l'accident. Le document de l'U.I.M.M. précité (2) s'exprime ainsi : « Nous conseillons à l'employeur de fournir, dans ce cas, les renseignements par écrit et d'en garder le double, et, s'il ignorait jusqu'alors l'accident, d'en faire la déclaration en justifiant le retard et en faisant part, le cas échéant, de ses doutes sur sa matérialité ou son caractère professionnel ».

121. — *Dans quels cas l'enquête est-elle prévue ?*

L'enquête légale de l'article L. 474 a lieu à la diligence de la Caisse primaire, dès lors que d'après le certificat médical du médecin traitant, produit à n'importe quel moment, la blessure paraît devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente. Elle doit avoir lieu quel que soit le degré de l'incapacité, même si cette dernière est inférieure ou égale à 10%.

Si l'enquête n'a pas lieu, l'employeur est en droit de contester devant la commission contentieuse compétente, pour défaut de procédure, la décision de la Caisse ou du Comité d'attribution des rentes et, de demander à la Commission Nationale Technique que le sinistre ne soit pas inscrit à son compte avant la régularisation de la procédure.

L'enquête a pour but de rechercher la cause, la nature et les circonstances de l'accident, les personnes victimes et le lieu où elles se trouvent, la nature des lésions, les ayants droit pouvant le cas échéant prétendre à une indemnité, les éléments de nature à permettre de déterminer le salaire de base de l'indemnité journalière et des rentes, enfin les accidents du travail antérieurs s'il y a lieu (art. L. 475).

122. — *Enquêteurs.*

L'enquête doit être effectuée par le greffier du tribunal d'instance de la circonscription dans laquelle est survenu l'accident ou, à défaut, par un agent assermenté répondant à certaines conditions définies par les articles 44 et suivants du décret du 31 décembre 1946. En particulier, cet agent ne peut être administrateur d'une Caisse de Sécurité sociale, ni appartenir au personnel de celle-ci, ni même être un agent retraité de la Sécurité sociale, ni avoir un lien de parenté ou d'alliance avec un administrateur ou un membre du personnel de direction des organismes de Sécurité sociale. Il peut être récusé s'il est parent ou allié, jusqu'au degré de cousin issu de germain, de l'employeur, de la victime ou de ses ayants-droit ou s'il est lui-même, soit employeur de la victime soit au contraire employé de celle-ci.

(1) « Dès qu'elle a eu connaissance d'un accident du travail par quelque moyen que ce soit, la Caisse est tenue de faire procéder aux constatations nécessaires » (dernier alinéa).

(2) Document, n° 2.149 de l'U.I.M.M., mars 1961.

Lorsque l'employeur veut formuler une récusation, il doit le faire par une déclaration adressée à la Caisse primaire, au plus tard dans un délai de trois jours suivant la date de réception de la convocation.

La mission du greffier comporte la conduite de l'enquête, l'audition des personnes convoquées et la consignation de leurs réponses dans un procès-verbal. Toute pratique contraire doit entraîner le désistement du greffier (1).

123. — *Lieu de l'enquête.*

L'enquête doit être faite en principe sur le lieu de l'accident. Dans ce cas, il faut qu'un local soit mis à la disposition de l'enquêteur pour lui permettre de recueillir les déclarations des personnes entendues dans des conditions matérielles et morales permettant aux témoins de s'exprimer en toute liberté.

Toutefois, en pratique, l'enquête a lieu le plus souvent au greffe ou dans les locaux d'une mairie. En effet, l'administration estime que l'enquêteur doit adopter pour l'enquête la solution qui présente, à la fois, le plus de rapidité, le moins de dérangement pour les témoins et la victime, et le moins de frais pour la Caisse (2). Il est à noter que l'enquête ne peut jamais avoir lieu dans les locaux d'une Caisse de Sécurité sociale.

124. — *Personnes convoquées à l'enquête.*

Les personnes qui sont obligatoirement convoquées, sont en premier lieu la victime ou ses ayants droit. Ceux-ci peuvent se faire assister par un ouvrier ou employé de la même profession, par leur père, leur mère ou conjoint, ou par un délégué de l'organisation syndicale ou de l'association d'invalides du travail, auxquels ils appartiennent.

Un représentant de la Caisse de Sécurité sociale est également convoqué. Peuvent de même être entendues toutes les personnes susceptibles de fournir des renseignements utiles à l'enquête. L'employeur peut fort bien demander qu'il soit procédé à l'audition d'un témoin qui peut, par exemple, être l'agent de maîtrise de la victime.

Enfin, l'employeur lui-même est, bien entendu, convoqué par le greffier et il peut se faire représenter par un préposé.

L'enquête est contradictoire : les témoins sont entendus par l'enquêteur en présence de la victime ou de ses ayants droit, de l'employeur et du représentant de la Caisse de Sécurité sociale si ceux-ci comparaissent.

Sur la demande des intéressés (Caisse Primaire, enquêteur, victime ou employeur) le président de la Commission de Première Instance peut désigner un expert technique en vue d'assister l'enquêteur. L'employeur a intérêt à provoquer cette expertise notamment en cas de contestation du caractère professionnel ou de la matérialité de l'accident. Le rapport

(1) Lettre du quatrième bureau, Direction générale Sécurité sociale du 22 décembre 1958.

(2) Lettre du quatrième bureau, Direction générale Sécurité sociale du 12 février 1960.

de l'expert est joint au procès-verbal de l'enquête et doit donc être adressé à la Caisse Primaire dans le délai de clôture de l'enquête.

125. — *Le procès-verbal de l'enquête.*

L'enquête doit être terminée dans le délai de quinzaine de la réception par la Caisse Primaire de la déclaration de l'accident et du certificat médical.

Le procès-verbal d'enquête doit être établi dans le même délai de quinzaine, sinon le greffier peut être dessaisi par la Caisse qui confie la conduite de l'enquête à un agent assermenté.

Le dossier qui comprend, outre le procès-verbal, la déclaration de l'accident, les attestations de salaires, les certificats médicaux, et le cas échéant le rapport de l'expertise technique, est déposé à la Caisse primaire. Celle-ci avertit par lettre recommandée la victime ou ses ayants droit ainsi que l'employeur de la clôture de l'enquête. Notons que celui-ci peut prendre connaissance du dossier dans les cinq jours de son dépôt.

Une copie du procès-verbal d'enquête est adressé à la victime et l'employeur peut lui en demander communication. Il convient en outre de signaler qu'un arrêté du 27 mars 1958 prévoit expressément la possibilité pour la Caisse primaire de confier à l'enquêteur le soin d'établir une ou plusieurs copies du procès-verbal de l'enquête moyennant émoluments : de cette façon, il est donc possible à l'employeur de se procurer le procès-verbal.

2. — Les conséquences des accidents graves.

Les accidents du travail ayant entraîné une blessure grave, lorsque l'enquête et l'expertise médicale ont conclu à une diminution de la capacité de travail de la victime, donnent lieu à l'attribution d'une rente, qui est fonction du taux d'incapacité.

21. — FIXATION DU TAUX D'INCAPACITÉ ET DE LA RENTE.

211. — *Fixation du taux d'incapacité.*

« Le taux de l'incapacité permanente est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime, ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification professionnelle, compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité » (1).

Le barème indicatif cité n'a pas encore été publié, et on se réfère toujours au barème annexé au décret du 24 mai 1939 pris en application de la loi de 1898.

Pour l'appréciation du taux d'incapacité, la nature de l'infirmité reste évidemment l'élément essentiel (2). Mais des correctifs peuvent

(1) Article L. 453 du Code de la Sécurité sociale.

(2) Cass. soc., 15-2-57, D. 1957, Som. p. 133.

être apportés : c'est ainsi qu'on peut être fondé à faire jouer un coefficient professionnel qui peut tenir compte, par exemple, du risque de perte de l'emploi et des difficultés de reclassement (1). On conçoit, en effet, qu'un salarié occupant par exemple un emploi de bureau sera moins handicapé qu'un manutentionnaire par une infirmité accidentelle d'un membre inférieur.

En cas d'accident survenu à un ouvrier atteint d'une infirmité lui occasionnant une incapacité de travail, le taux d'incapacité à prendre en considération est uniquement celui qui résulte de l'accident. Par contre, si l'accident du travail a entraîné l'aggravation d'un état pathologique antérieur qui n'occasionnait pas lui-même d'invalidité, la totalité de l'incapacité de travail résultant de cette aggravation doit être prise en charge au titre des accidents du travail (2).

Il convient toutefois de noter que le salaire après l'accident ne saurait donner exactement la mesure des facultés de travail que possède encore la victime : son employeur peut, en effet, lui maintenir par bienveillance sa situation antérieure. Une telle circonstance n'est donc pas déterminante et ne peut faire obstacle à une majoration du taux par un coefficient professionnel (3).

212. — *Accidents successifs.*

En cas d'accidents successifs le taux d'incapacité est déterminé suivant la formule dite de Gabrielli :

$$I = \frac{CI - C2}{CI}$$

dans laquelle

I = taux d'incapacité à déterminer,

CI = capacité restant après le premier accident,

C2 = capacité restant après le deuxième accident.

Par exemple, si un salarié conservant après un premier accident, une incapacité de travail de 80% était victime d'un nouvel accident après lequel sa capacité ramenée à 50%, l'application de la formule donnerait comme taux d'incapacité :

$$I = \frac{80 - 50}{80} = 37,5\%$$

La Commission nationale fera donc jouer cette formule pour calculer le taux d'incapacité (4).

Mais les résultats de cette formule doivent être toujours examinés en fonction de la situation réelle et la Cour de cassation admet l'emploi

(1) Cass. soc., 10-3-1955, Q.S.S. 1955, p. 365.

(2) Cass. soc., 13-2-1964 et 5-3-1964, Juriscl. Dr. du trav. 21-5-1964, 337.

(3) Cass. soc., 14-10-1955, Q.S.S. 1956, p. 183.

(4) Cass. civ., 28-6-1956, Q.S.S. déc. 1956.

d'un autre mode de calcul dans la mesure où il ne porte pas préjudice à la victime(1).

En cas d'accidents successifs, chaque accident donne lieu à une rente distincte, conformément à l'article 543 du Code de Sécurité sociale. Si ce texte a prévu un minimum pour le total des rentes, il n'a pas prévu de maximum et le total peut donc excéder l'intégralité du salaire que la victime aurait perçu si elle n'avait par été accidenté (2).

213. — *Calcul de la rente.*

Les rentes dues aux victimes d'accidents du travail graves sont calculées d'après le salaire annuel de la victime. Rappelons qu'un état des salaires annuels de la victime est obligatoirement fourni par l'employeur en cas d'accident paraissant devoir entraîner une incapacité permanente. Cet état des salaires est remis lors de l'enquête effectuée à cette occasion par le greffier du tribunal d'instance.

Le montant de la rente est fixé par un Conseil d'administration de la Caisse Primaire ou par un Comité auquel il délègue ses pouvoirs. Le Comité est constitué de quatre membres du Conseil, dont deux sont choisis parmi les représentants des salariés et deux parmi les autres catégories dont au moins un employeur (3).

La rente, lorsqu'il s'agit d'un accident ayant entraîné une réduction de capacité égale ou inférieure à 10%, doit être calculée sur un salaire minimum d'après les coefficients de revalorisation qui ont été fixés pour les pensions d'invalidité.

Inversement, le salaire de référence ne peut pas dépasser le double de ce salaire minimum, quelle que soit la réduction de capacité subie. La fraction supérieure n'est comptée que pour un tiers dans le calcul de la rente, jusqu'à un maximum égal à huit fois le montant du salaire minimum.

Le taux d'incapacité n'entre en ligne de compte que pour moitié de la fraction inférieure à 50% mais la fraction supérieure à 50% est majorée de 50%. Par exemple, une incapacité de 60% donnera droit à un taux de rente de :

$$\frac{50}{2} + (10 \times 1,50) = 40\%$$

Dans le cas où l'incapacité permanente est totale et oblige la victime à recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, le montant de la rente est majoré de 40%.

Lorsqu'un salarié, victime d'un premier accident ayant entraîné une incapacité supérieure à 50% (par exemple 60%) est victime d'un nouvel accident entraînant à lui seul une incapacité inférieure à 50% (par exemple 23%), le taux d'incapacité imputable à ce dernier accident pour le calcul de la rente doit être, non pas réduit, mais majoré de 50%.

(1) Cass. soc., 20-2-1953, Q.S.S. 1953, p. 151.

(2) Cass. soc., 29-11-1963, Juriscl. Dr. du trav. 20-2-1964, 50.

(3) Art. 122 du décret du 31-12-1946.

Dans l'exemple choisi, ce taux sera donc : $60 + (23 \times 1,5) = 94,5$ et non $60 + (23 \times 0,5) = 79,5$.

22. — CONTESTATIONS RELATIVES AU TAUX D'INCAPACITÉ.

Ces contestations sont portées devant la Commission Technique régionale d'invalidité avec possibilité d'appel devant la Commission nationale d'invalidité. Celle-ci est souveraine pour apprécier le taux d'invalidité d'un salarié victime d'un accident et sa décision échappe au Contentieux général de la Sécurité sociale (2).

221. — Mécanisme des recours.

Les recours devant les Commission régionales sont surtout le fait des victimes désireuses de voir majorer le taux d'incapacité et par conséquent la rente qui leur a été allouée. Cependant un tel recours est tout à fait possible de la part de l'employeur lorsqu'il juge exagéré le taux d'incapacité qui a été reconnu à l'un de ses salariés. Cette possibilité a été admise explicitement par la Cour de cassation, en particulier lorsqu'il s'agit d'une entreprise à tarification mixte qui conteste le caractère d'accident grave à un accident entrant dans le calcul triennal du taux de cotisation (3).

L'employeur peut contester devant le contentieux technique les décisions des Caisses fixant le taux d'incapacité ou agir en tierce opposition des décisions rendues par ce contentieux.

En tout état de cause, l'intervention de l'employeur est toujours admise sur renvoi pour question préjudicielle de la Commission Nationale Technique (section Accidents du Travail) qui, comme on le sait, doit être saisie par l'employeur dès notification de sa tarification accidents du travail, s'il conteste en particulier des taux d'incapacité.

Si l'action est intentée par la victime, même si l'expert commis estime que le taux d'incapacité doit être réduit, la commission d'invalidité ne peut prendre cette décision, car elle ne peut juger que dans les limites du litige qui, lui est soumis. L'employeur peut donc avoir intérêt à faire tierce opposition à un jugement où il n'est pas partie.

Ces possibilités de recours sont reconnues à l'employeur parce qu'il a un intérêt matériel, direct et personnel à intervenir en cause d'appel pour faire écarter la solution adoptée par la Sécurité sociale, celle-ci pouvant entraîner à son préjudice une augmentation de ses cotisations.

Par contre l'employeur n'a aucun recours contre les majorations de rente résultant de l'application des revalorisations liées à l'évolution des conditions économiques (4).

Enfin, sans entrer dans le détail de la procédure, il faut préciser qu'en application de l'article 51 du décret du 22 décembre 1958 relatif au contentieux de la Sécurité sociale, la Commission régionale d'invalidité

(1) Cass. soc., 4-10-1963, Bull. octobre 1963.

(2) Cass. soc., 23-10-1959, Q.S.S. 1961, p. 30.

(3) Cass. soc., 20-7-1964, Bull. juillet 1964.

(4) Cass. soc., 16-5-1952, Bull. 1952, IV, n° 420, p. 307.

comprend un médecin désigné par le requérant. Par conséquent l'employeur, chaque fois qu'il est requérant — soit directement, soit sur renvoi pour question préjudicielle, soit en tierce opposition — doit demander qu'un médecin le représente, de préférence un médecin du travail qui connaît les conditions de travail dans les établissements industriels. Si la Commission demande l'avis d'un expert, cette expertise judiciaire doit être contradictoire et, en conséquence, les dossiers seront communiqués au médecin de l'employeur qui devra être convoqué à l'expertise.

222. — *L'abus des invalidités à faible pourcentage.*

Les employeurs se plaignent de ce que les Caisses de Sécurité sociale entérinent trop facilement des taux d'incapacité permanente minimes pour des accidents qui, en fait, ne devraient relever que de l'incapacité temporaire. Cette attitude est particulièrement fâcheuse pour les entreprises moyennes à tarification mixte. En effet, leur taux de cotisation tenant compte du coût moyen des accidents graves survenus dans la profession, les accidents qui entraînent une faible invalidité — par exemple de 1 à 5% — sont comptés comme des accidents graves et le taux de cotisation de ces entreprises se trouve ainsi anormalement augmenté.

Une décision de la Commission Nationale Technique (1) qui avait été saisie d'un recours de l'employeur a réagi contre cette attitude. Elle lui a donné droit en se fondant sur les raisons suivantes :

D'une part, la blessure en cause (ablation du pouce droit) n'avait entraîné qu'une gêne fonctionnelle minime, et le rapport médical précisait d'ailleurs qu'il serait procédé à une révision dans les six mois.

D'autre part, il résultait de l'enquête que le blessé avait continué à travailler chez le même employeur, où il exerçait une activité absolument normale tout en percevant exactement le salaire de sa catégorie sans restriction.

Dans ces conditions, la Commission nationale n'a reconnu aucune incapacité permanente à la victime.

23. — CONSOLIDATION DE LA BLESSURE ET RÉVISION.

231. — *Notification à l'employeur.*

Lors de la guérison le médecin traitant établit en deux exemplaires un certificat médical indiquant la date de celle-ci. Un exemplaire est envoyé à la victime, l'autre à la Caisse Primaire : celle-ci fixe définitivement la date de guérison de la blessure après avis du médecin conseil et la notifie à la victime par lettre recommandée avec accusé de réception.

Par contre, la notification à l'employeur n'est pas prévue mais plusieurs circulaires ministérielles recommandent aux Caisses d'informer l'employeur lorsque l'accident est susceptible d'entraîner la mort ou

(1) 6-2-1962.

une incapacité permanente. Elles sont également invitées à leur communiquer le taux d'incapacité.

232. — *Reprise du travail après consolidation.*

La visite médicale par le médecin du travail n'est pas obligatoire lors de la reprise. Cependant les organismes patronaux conseillent à leurs adhérents de faire procéder à une telle visite en cas d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité temporaire assez longue ou une incapacité permanente (1). Cette visite a pour but d'apprécier l'aptitude des intéressés à reprendre leur ancien emploi. Si le médecin du travail estime que l'ouvrier est inapte à occuper son poste antérieur, il doit en informer le Chef d'Entreprise.

Il ne s'agit que d'un avis, mais si l'employeur passe outre, il risque d'être actionné en faute inexcusable dans le cas où se produirait soit un nouvel accident, soit une aggravation de l'état du salarié.

233. — *Révision.*

La rente allouée peut être revue soit en augmentation dans le cas d'une aggravation de l'état de la victime, soit en diminution dans le cas d'une amélioration de cet état. Cette révision peut intervenir à tout moment dans les deux premières années de l'attribution de la rente. Passé ce délai de deux ans, une modification des réparations allouées ne peut intervenir qu'à des intervalles d'au moins un an.

On doit faire remarquer que les règles actuelles en matière de tarification font que la révision ne produit aucune conséquence sur l'état du compte employeur, les sommes débitées à ce compte ayant été calculées forfaitairement une fois pour toutes.

3. — Les invalides du travail dans l'entreprise.

A son retour dans l'entreprise, l'accidenté du travail touché par une incapacité permanente va-t-il pouvoir recouvrer son emploi ? Il est des cas où ce sera difficile. Cependant la loi oblige l'employeur à occuper un certain nombre de mutilés notamment par suite d'accidents du travail. Ce problème ne dépasse-t-il pas le cadre de l'entreprise ?

Essayons de répondre à ces différentes questions.

31. — LE CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS D'ACCIDENT.

L'accident du travail suspend le contrat. Peut-on aller plus loin et admettre la rupture de celui-ci en certaines circonstances ?

(1) Cf. notamment U.I.M.M., *Document*, n° 2149.

311. — *L'accident suspend le contrat.*

Rappelons quels sont les caractères de la suspension du contrat de travail.

a) Pendant la période de suspension le lien contractuel subsiste.

b) Par contre, les parties se trouvent dégagées de celles de leur obligations qui ne se concevaient qu'en fonction de l'exécution du contrat : par exemple, le versement du salaire.

c) Le fait que le contrat ait été suspendu ne saurait donner au salarié plus de droits qu'il n'en aurait eu si le contrat avait continué à s'exécuter. Par exemple, le salarié absent pour accident du travail pourra être valablement licencié pour une raison économique ou même pour une raison disciplinaire, à moins que le salarié n'apporte la preuve de la rupture abusive.

d) Enfin, la suspension n'a qu'un caractère provisoire. A l'expiration de la période de suspension, le salarié, ou bien reprend sa place dans l'entreprise, ou bien ne peut la reprendre pour une raison ou une autre et le contrat se trouve résilié.

312. — *Résiliation ou rupture du contrat de travail après un arrêt pour accident du travail.*

Les règles en vigueur sont les mêmes que le contrat de travail soit suspendu pour cause de maladie ou pour cause d'accident.

Lorsque le salarié accidenté n'est pas en mesure, à l'expiration de la période d'arrêt de travail, de reprendre son emploi, quelle pourra être l'attitude de l'employeur ? Il pourra certes l'occuper à un poste exigeant moins d'aptitudes physiques. Mais s'il n'existe pas de postes semblables dans l'entreprise, il pourra le licencier sans qu'on puisse lui en faire grief. On ne saurait même pas lui reprocher de ne pas avoir reclassé le salarié dans un autre emploi dès lors qu'une telle obligation ne découle d'aucun texte légal ou réglementaire (1).

Au cas où l'absence se prolongeant, l'employeur est obligé de remplacer le salarié accidenté, on considère que l'employeur n'est pas l'auteur de la rupture mais qu'il se contente d'en prendre acte et qu'il n'est par conséquent pas redevable des indemnités prévues en cas de résiliation unilatérale.

Dans le silence de la loi qui ne prévoit aucune protection particulière à l'égard des salariés absents pour accidents du travail (2), la plupart des Conventions Collectives ont prévu un certain nombre de dispositions valables également, d'ailleurs, en cas de maladie.

C'est ainsi que la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Région Parisienne s'exprime ainsi en son article 23 :

(1) Cass., 5-1-1959, Bull. 1959; IV, n° 10, p. 8.

(2) Alors qu'elle a prévu, par exemple, une protection spéciale pour les femmes en congé de maternité.

« Les absences résultant de maladie ou d'accident... ne constituent pas pendant six mois une rupture du contrat de travail.

Le délai de six mois au-delà duquel l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat résultant de l'absence est porté à un an lorsque cette absence est justifiée par un accident du travail...

D'autre part, le contrat se trouvera également rompu si, avant l'expiration des délais énoncés ci-dessus, l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé».

La Convention Collective des Industries Métallurgiques du Rhône prévoit des dispositions semblables (art. 31) : interdiction de licencier la victime d'un accident du travail avant un certain délai, sauf obligation pour l'employeur de remplacer le salarié absent, auquel cas le contrat de travail se trouvera « rompu par force majeure ».

En conclusion, le contrat de la victime d'un accident du travail peut se trouver rompu soit par la volonté de l'employeur, soit par force majeure. Un cas où l'employeur sera conduit à rompre le contrat est celui où la gravité de l'état de la victime risque d'interdire à celle-ci la reprise de son ancien poste. Ceci pose le problème de l'emploi des accidentés du travail. Le législateur a tenté de le résoudre en obligeant les employeurs à occuper un nombre minimum de ces invalides.

Cette obligation ne s'est d'ailleurs pas toujours appliquée aux victimes d'accidents du travail : elle ne concernait primitivement que les mutilés de guerre. Nous allons voir ce que prévoient les dispositions actuellement en vigueur.

32. — L'EMPLOI OBLIGATOIRE DES INVALIDES.

C'est d'abord l'emploi des mutilés de guerre (1) qui a été rendu obligatoire par la loi du 26 mars 1924. Le décret du 3 août 1959 et la loi du 27 décembre 1960 ont tendu à harmoniser cette loi et celle du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés.

L'arrêté du 25 août 1955 a fixé à 10% de l'effectif de l'entreprise la proportion de bénéficiaires dont l'emploi est obligatoire.

Sont comptés au nombre des bénéficiaires les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles titulaires d'une rente au titre de la loi du 30 octobre 1946, lorsqu'elles sont encore chez l'employeur au service duquel l'accident s'est produit. Visiblement cette disposition est destinée à encourager l'employeur à conserver les salariés qui ont été victimes d'accidents du travail graves à son service.

Mais la portée de ce texte est atténuée par les nouvelles obligations instituées par la loi du 23 novembre 1957 concernant l'emploi et le reclassement des travailleurs handicapés. Par travailleur handicapé on entend « toute les personnes dont les possibilités d'acquies ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou diminution de ses capacités physiques ou mentales ».

(1) Ainsi que les veuves de guerre non remariées, les orphelins de guerre, les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge, les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, ainsi que les déportés et internés de la Résistance.

Peuvent donc compter désormais parmi les bénéficiaires de l'emploi obligatoire les salariés ayant eu un accident du travail dans une autre entreprise, si bien que l'employeur risque de ne pas être incité à donner la préférence à ses propres accidentés.

Les dispositions les plus intéressantes de la loi du 23 novembre 1957 résident dans les perspectives qu'elles ouvrent en ce qui concerne le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle des blessés. En effet, ce n'est pas en imposant aux employeurs d'occuper un certain nombre d'invalides que l'on résoudra ce problème qui, de toute évidence, dépasse le cadre de l'entreprise. Le fait de maintenir dans un atelier des handicapés physiques au contact des autres travailleurs présente plus d'inconvénients que d'avantages. En particulier, les handicapés physiques ne peuvent que devenir les victimes de nouveaux accidents si des conditions spéciales de travail ne leur sont pas faites. C'est ce que prévoit la loi du 23 novembre 1957 et c'est ce qui existe déjà dans certaines réalisations.

33. — LE PROBLÈME DES INVALIDES DU TRAVAIL DÉPASSE LE CADRE DE L'ENTREPRISE.

331. — *Les dispositions légales.*

La loi du 23 novembre 1957 prévoit que tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle employant plus de cinq mille ouvriers doit assurer le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle des malades et des blessés de l'établissement ou du groupe d'établissements.

Un règlement d'administration publique doit déterminer les modalités d'application de cette disposition et les conditions dans lesquelles les Inspecteurs du Travail pourront mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer à cette prescription.

Par ailleurs, les travailleurs handicapés dont la diminution physique ou mentale est telle que leur placement dans un milieu normal de travail s'avère impossible peuvent être admis, selon leur capacité de travail, dans un atelier protégé où ils exerceront une activité correspondant à leurs possibilités professionnelles suivant un rythme de travail approprié.

Les ateliers protégés sont créés par des collectivités ou organismes publics ou privés. Ils peuvent recevoir des subventions dans des conditions déterminées par règlements d'administration publique.

332. — *Réalisations existantes.*

Il existe à l'heure actuelle en France soixante treize centres de rééducation professionnelle permettant de répondre aux besoins provenant tant des victimes de guerre que des accidents du travail. Par contre, on peut déplorer d'importantes lacunes en ce qui concerne les ateliers protégés qui demeurent en très petit nombre.

Comme exemples de ceux-ci, on peut citer la création à Lyon des « Ateliers Rhône-Adapt » par la Ligue pour l'adaptation du diminué

physique, organisme qui compte en France vingt-trois autres maisons analogues. Le centre lyonnais comprend cent-quarante places et est ouvert à ceux qui peuvent entrer directement en usine, notamment les accidentés du travail. On peut citer également l'aménagement d'un atelier à Villeurbanne par l'Association des Paralysés de France (1).

Malgré ces quelques réalisations remarquables, la France possède en ce domaine un retard considérable sur certains voisins étrangers tels que la Grande-Bretagne. Dans ce pays, la Société Anonyme de Réemploi, créée à l'instigation du Ministère du Travail, possède quatre-vingt-dix usines qui emploient plus de six mille quatre cents infirmes. Comme cette société ne peut atteindre la productivité des autres affaires commerciales, le Ministère anglais du travail lui accorde des subventions (2).

333. — *Conclusions.*

Nous faisons deux constatations : la première, c'est que la victime d'un accident du travail ne bénéficie pas d'une protection particulière sérieuse contre le licenciement ; la seconde, c'est que le problème des handicapés graves par suite d'accidents du travail ne peut être réglé par l'obligation d'emploi au sein d'une entreprise normale.

En effet, en premier lieu, aucune protection légale n'a été instituée au bénéfice des victimes d'accidents du travail contrairement à ce qui a été prévu, par exemple, pour les représentants du personnel et les femmes en couche, ou encore en faveur des jeunes gens qui reviennent du service militaire. Autrement dit, lorsqu'une victime d'accident grave reprend son activité, l'employeur est parfaitement libre de la licencier si elle a des difficultés à occuper son emploi antérieur. Les seules dispositions que l'on rencontre sont celles que prévoient la plupart des Conventions Collectives, celles-ci mettant le plus souvent comme condition au licenciement d'un salarié malade ou accidenté du travail un délai minimum d'absence.

Mais cette disposition ne s'applique pas si l'employeur est dans l'obligation de remplacer le salarié accidenté, ce qui est toujours le cas lorsque l'accident a été suffisamment grave pour lui interdire de reprendre son emploi.

L'obligation d'emploi d'un certain pourcentage d'handicapés physiques ne jouera généralement pas en faveur des victimes lourdement atteintes. En effet, ce pourcentage peut être souvent obtenu par le seul emploi de mutilés ou de victimes de la guerre, veuves ou orphelins. Par ailleurs, étant donné la facilité avec laquelle sont accordées certaines pensions d'invalidité pour des blessures légères d'un taux inférieur à 10%, le maintien dans leur emploi de ces pensionnés, dont l'intégrité physique est presque totale, ou même leur embauche à l'extérieur, contribuera à faire obtenir le contingent requis. Au contraire, les accidentés graves seront éliminés.

(1) Sud-Est Industriel, n° 157, 15-11-1962.

(2) Congrès annuel de la Fédération des Associations et Organismes de Post-Cure et de rééducation professionnelle et fonctionnelle des diminués physiques (Paris, 12 au 14-10-1961) cité par *Liaisons sociales*, n° 88/61 du 19/10/1961.

Est-ce à dire qu'une garantie en faveur de ces derniers, qui consisterait à obliger l'employeur à les conserver à son service, serait la meilleure solution de ce problème ? Nous ne le pensons pas, car nous rejoignons ici notre deuxième constatation : à savoir que ce n'est pas au sein d'une entreprise normale, avec ses problèmes de production et de rentabilité que peuvent ou que doivent être réemployées les victimes d'accidents graves.

En effet, la situation se présente le plus souvent de la manière suivante : l'employeur, par négligence, par humanité ou pour atteindre le quantum d'handicapés physiques obligatoire, conserve effectivement à son service les victimes d'accidents qui ont des séquelles importantes. Il « les case » tant bien que mal, soit dans un poste de production ou elles sont, du fait de leur incapacité à suivre la cadence habituelle, les victimes toutes désignées de nouveaux accidents du travail, soit dans un poste subalterne où elles végètent matériellement et moralement.

L'intérêt financier bien compris de l'employeur est donc d'exclure le plus possible ces travailleurs puisqu'il ne peut en résulter pour l'Entreprise qu'une baisse de rendement et une hausse du taux de cotisation. Certains avaient suggéré de modifier les règles de tarification pour ne pas pénaliser les entreprises employant des handicapés physiques, mais le ministère du Travail s'est opposé à cette mesure (1).

C'est un problème à l'échelon national. Il faut créer suffisamment d'ateliers de réadaptation à l'exemple de ceux que nous avons cités plus haut pour qu'il soit possible d'y accueillir la plupart des victimes d'accidents graves. L'employeur, au lieu d'être plus ou moins tenu de conserver celles-ci à son service, serait placé devant un choix : ou assurer au salarié un emploi dans son entreprise, compatible avec ses nouvelles aptitudes physiques, ou l'adresser à un atelier protégé, compte tenu d'une certaine participation pécuniaire. C'est dans cette voie qu'à notre avis se trouve la solution au problème du réemploi des victimes d'accidents graves.

Nous n'avons pratiquement pas parlé des accidents mortels. En effet ils n'entraînent, du point de vue auquel nous nous sommes placés dans ce chapitre, aucune autre conséquence pour l'employeur que la répercussion sur le taux de cotisation.

* * *

Si les accidents du travail ont des conséquences qu'il convient de réparer, il est aussi important, sinon davantage, de les prévenir. Mais avant d'aborder ce nouvel aspect, il est une suite de l'accident qui est indépendante de la notion de réparation, tout en lui étant parfois rattachée, et qu'il convient de noter : c'est la sanction, impliquant l'idée de faute, donc de responsabilité pénale.

La responsabilité pénale de l'employeur peut jouer de deux manières différentes. D'une part, les infractions aux lois sociales, qu'il s'agisse du Code du travail ou du Code de la Sécurité sociale, sont généralement

(1) Lettre du 10-11-1955 de la Direction générale de la Sécurité sociale (Q.S.S. avril 1956, p. 133).

assorties de sanctions, le plus souvent des amendes. Il s'agit donc de contraventions, catégorie mineure dans l'échelle des infractions. Mais d'autre part, lorsqu'il y a blessure ou mort d'homme par suite d'accident du travail, ce n'est plus une contravention mais un délit, celui d'homicide par imprudence ou de blessures involontaires, qui sera retenu contre l'employeur. Les sanctions sont alors celles qui sont prévues par les articles 319 et 320 du Code pénal pour « maladresse, imprudence, inattention, négligence ou inobservation des règlements ».

La question la plus importante est de savoir qui doit être incriminé pénalement : l'entreprise elle-même, en tant que personne morale ? L'employeur ou certains de ses préposés ? Un point est certain : la responsabilité pénale ne peut atteindre qu'une personne physique. Il est donc exclu de s'en prendre à l'Entreprise, personne morale.

Les textes, par ailleurs, prévoient rarement de manière explicite la responsabilité d'autres personnes que le chef d'entreprise. On peut citer, par exemple, l'article 101 D livre I^{er} du Code du travail : « les chefs d'établissements, directeurs ou gérants » ; l'article 66 D du livre II du Code du travail : « tout chef d'établissements, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et en général toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés » ; l'article 159 du livre II « chefs d'établissements, directeurs ou gérants » ; l'article 173 du livre II : « chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés ». Répétons que ces textes sont l'exception, aussi bien dans le Code du travail que dans celui de la Sécurité sociale.

Cependant, dès 1902, la Cour de cassation relaxait un chef d'entreprise attendu que « l'atelier où le travail allait être effectué était placé sous la direction spéciale d'un des Ingénieurs de la Société, dûment informé des obligations légales et incontestablement qualifié pour en assurer l'exécution » (1).

La formule actuellement adoptée par la Cour de cassation est que les employeurs sont responsables pénalement et qu'ils ne peuvent être exonérés de cette responsabilité « que dans le cas où l'infraction est commise dans ceux des services dont ils ont délégué la direction à des directeurs, gérants ou préposés investis par eux et pourvus de la compétence et de l'autorité nécessaires pour veiller à l'observation de la loi » (2).

Pour que puisse jouer cette dérogation au principe de la responsabilité pénale du seul employeur, la Jurisprudence se montre exigeante et impose notamment que deux conditions soient remplies : il faut que le chef d'entreprise ait informé le dirigeant secondaire des conséquences pénales de l'inobservation des lois sociales, il faut également qu'il ait manifesté rapidement son intention de se décharger de cette responsabilité pénale.

Ces conditions peuvent paraître sévères et certains pensent que la responsabilité pénale des préposés doit être plus largement admise. « Nous souhaiterions que le chef d'entreprise soit plus largement exonéré dès qu'il a réellement délégué ses pouvoirs à un dirigeant secondaire

(1) Cass., 28 juin 1902, D. 1903, 1, 585.

(2) Cf. notamment : 30-11-1950, *Droit social*, 1951, 328 ; 26-6-1952, *Droit social*, 1952, 602 ; 27/2/1957, D. 1957, Som. 70 ; 10-1-1963, J.C.P. 1963, II, 13066.

pour un service déterminé. Cette solution assurerait un grand respect des lois sociales dans l'entreprise, en faisant peser la menace des pénalités sur ceux qui peuvent pratiquement le mieux exécuter les prescriptions de la réglementation. Elle s'harmoniserait aussi davantage avec l'évolution des entreprises modernes où l'autorité se divise. Lorsqu'on veut déterminer si celui qui répondra de l'infraction aux lois sociales sera le chef d'entreprise ou un dirigeant secondaire, il ne s'agit pas de choisir un bouc émissaire, mais de frapper celui qui avait réellement le pouvoir de respecter l'obligation» (1).

Ceci nous rappelle que la sanction, ou la menace, n'est pas une fin en soi, mais que son but est essentiellement d'amener le véritable responsable à ne pas renouveler une imprudence ou une négligence. La sanction doit donc avoir pour rôle de prévenir le retour des accidents du travail. Nous allons aborder ce problème dans notre seconde partie consacrée à la prévention.

(1) R. Legeais : Sur qui pèse la responsabilité pénale des infractions aux lois sociales dans l'entreprise ? *Droit social*, juin 1961.

DEUXIÈME PARTIE

L'ENTREPRISE ET LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

1. — *Les sources privées de la prévention.*
 2. — *Les sources légales et réglementaires de la prévention.*
 3. — *La prévention des accidents du travail peut-elle être rentable et comment ?*
 4. — *L'organisation de la prévention dans l'entreprise.*
-

CHAPITRE I

LES SOURCES PRIVÉES DE LA PRÉVENTION

1. Fondement et historique.

11. — FONDEMENT.

La prévention des accidents du travail peut être inspirée par trois sortes de considérations : économiques, morales, juridiques enfin.

111. — *Considérations économiques.*

Les accidents du travail entraînent un certain nombre de dépenses : frais médicaux et pharmaceutiques, remplacement au moins partiel de la capacité de gain de la victime, etc. Ces dépenses étant finalement à la charge des entreprises, l'employeur peut être incité à diminuer le nombre des accidents afin de réduire la charge qu'ils représentent.

Cette incitation est d'autant plus vive que les efforts de l'employeur en matière de prévention sont récompensés sur le plan financier. Nous aurons l'occasion de voir plus loin ce qu'il faut penser du système français actuel.

D'autres considérations économiques peuvent également jouer. Par exemple, selon la situation du marché du travail, l'absence subite de certains ouvriers accidentés sera plus ou moins ressentie et le comportement de l'employeur pourra être influencé.

112. — *Considérations morales.*

L'accident est cause de souffrance physique pour le travailleur. Il est toujours à l'origine d'une diminution de ses ressources. Enfin il peut entraîner des répercussions jusqu'à la fin de sa vie : impossibilité de reclassement, misère pour lui et sa famille.

113. — *Considérations juridiques.*

Enfin, lorsqu'un arsenal législatif et réglementaire impose aux employeurs un certain nombre d'obligations auxquelles ils sont tenus

de se conformer, les autres considérations s'effacent devant la crainte des sanctions : mises en demeure, amendes, augmentation des cotisations par le jeu de la faute inexcusable.

12. — HISTORIQUE.

« L'humanité qui se passionne pour réparer les effets de l'accident, manifeste une sorte d'indifférence ou de paresse quand il s'agit de l'empêcher » (1). Aussi, après quelques initiatives heureuses mais limitées, il fallut attendre de nombreuses années pour que la prévention obtienne la place qu'elle mérite.

121. — *L'initiative patronale.*

Après sa célèbre enquête sur « l'état physique et moral des ouvriers dans les usines de coton, de laine et de soie », le docteur Villermé consacre en 1850, dans le *Journal des Economistes*, une étude aux « accidents produits dans les ateliers industriels par les appareils mécaniques ». Cette étude analysait le rapport d'une Commission du Conseil Central de Salubrité du département du Nord sur les victimes d'accidents soignées dans les hôpitaux de Lille. La Commission concluait que « le mal pourrait être conjuré par l'adoption d'une surveillance semblable à celle qui s'exerce dans les manufactures de la Grande-Bretagne et qui a pour effet d'y réduire beaucoup plus qu'on osait l'espérer le nombre des accidents » (2).

C'est en Alsace, à Mulhouse, que l'étude de Villermé devait avoir le plus grand retentissement. Dans sa séance du 18 décembre 1850, la Société Industrielle de Mulhouse désignait une commission chargée d'inspecter les ateliers afin de reconnaître « quelles machines et quels moteurs seraient susceptibles d'être couverts et emboîtés... ». Les industriels de Mulhouse étaient invités à se préoccuper de la sécurité du travail et en 1867 était créée la première association d'industriels ayant pour tâche de prévenir les accidents. L'instigateur en était Engel Dolfus qui a pu être surnommé l'apôtre de la prévention et qui écrivait : « le fabricant doit autre chose à ses ouvriers que le salaire ; il est de son devoir de s'occuper de leur condition morale et physique et cette obligation toute morale et qu'aucune espèce de salaire ne saurait remplacer, doit primer les considérations d'intérêt particulier ».

Suivant l'exemple de l'Association de Mulhouse, furent créées : en 1897, l'Association Normande pour prévenir les accidents du travail, en 1883, l'Association des Industriels de France contre les accidents du travail, en 1894, l'Association des Industriels du Nord de la France.

De même, dès 1867, se constituaient des Associations de Propriétaires d'Appareils à Vapeur qui étaient au nombre de onze en 1892, groupant plus de treize mille cinq cents entreprises.

Ainsi, avant même qu'interviennent les dispositions légales, notamment la loi de 1898, l'initiative de certains industriels qui font désormais

(1) André Siegfried : *Préface d'Echec au Risque.*

(2) Cité par Pierre Caloni : *Echec au risque.*

figure de précurseurs, avait orienté l'action de leurs collègues dans le sens de la prévention.

122. — *Le rôle des Compagnies d'Assurances.*

Dès 1859, on peut citer l'exemple de la Société Mutuelle d'Assurance de la Chambre de Maçonnerie qui, sur le plan de la réparation, garantissait aux blessés du travail le paiement d'une indemnité et qui, sur le plan de la prévention, prescrivait : « les adhérents devront veiller à ce que les chefs de chantiers et les ouvriers tiennent compte des dispositions qui seront arrêtées pour prévenir les causes d'accidents ».

Il s'agit là d'une initiative provenant d'une Mutuelle Corporative dont l'exemple devait d'ailleurs être suivi par d'autres métiers : fumisterie, menuiserie, serrurerie, charpente, couverture, plomberie, etc. (1).

Après 1898, l'employeur étant amené à s'assurer contre les conséquences des accidents du travail auprès de Compagnies privées, celles-ci prêtent peu d'attention à la prévention. Les primes d'assurances sont le plus souvent fixes, et rares sont les primes différenciées selon le nombre et la gravité des accidents enregistrés. Dans ce contexte, les employeurs n'ont pas d'intérêt économique évident à lutter contre les accidents du travail.

Il faut attendre 1928 pour que le Comité général des Compagnies d'Assurances fonde, avec l'Association des Industriels de France, un Bureau Central de Prévention.

123. — *La place actuelle de l'initiative privée en matière de prévention.*

Cette place est fondamentale si l'on veut bien admettre, ce qui est l'évidence même, que la prévention est un problème à traiter au niveau de la profession, de l'entreprise, de l'atelier. Les textes officiels eux-mêmes attribuent un rôle certain à l'initiative privée : par exemple en imposant la vérification de certaines machines ou installations (engins de levage, chaudières, appareils électriques, etc.) par des organismes agréés qui sont en fait des Associations d'Industriels. Ou encore en prescrivant aux employeurs d'afficher et de diffuser des consignes de sécurité dans certains cas spéciaux que les textes réglementaires ne peuvent régir en détail : par exemple, en ce qui concerne le travail dans les stations d'essais électriques à haute tension.

Nous examinerons successivement le rôle actuel des Associations d'Industriels, puis le problème des consignes de sécurité. Enfin comme les Conventions Collectives constituent aujourd'hui une source essentielle du droit du travail, il nous restera à voir quelle place elle réservent à la prévention des accidents.

2. — Les Associations privées pour la prévention.

Ces Associations ont pour la plupart été créées par des Industriels.

(1) D'après P. Caloni : *Echec au risque*.

21. — LES PRINCIPALES ASSOCIATIONS.

Il n'existe pas, à notre connaissance, de monographie absolument complète sur cette question. Nous avons emprunté la plupart des renseignements ci-dessous à une note de l'Association Française pour l'Accroissement de la Productivité (1), en les complétant à l'aide d'autres sources.

On peut relever parmi les Associations les plus importantes :

— L'Association des Industriels de France contre les accidents du travail, 10, rue de Calais, Paris (9^e).

— L'Association Française de Prévention, 6, rue d'Alger, Paris (1^{er}).

— L'Association Française des Techniciens et Ingénieurs de Sécurité et des Médecins du Travail, 19, rue Blanche, Paris (9^e).

— L'Association « Médecine du Travail », 36, rue de Penthievre, Paris (8^e).

— L'Association Normande pour prévenir les accidents du travail, 86, rue Ganterie, Rouen.

— Les Associations de Propriétaires d'Appareils à Vapeur.

— Le Centre d'Etudes de Prévention.

Enfin, il faut ajouter que désormais tous les syndicats professionnels ou groupements patronaux d'une certaine importance ont leur propre service de prévention ou tout au moins une activité préventive au service de leurs adhérents, par exemple :

— Le Syndicat Général de la Construction Electrique, 11, rue Hamelin, Paris (16^e).

— L'Union des Industries Métallurgiques et Minières, 56, avenue de Wagram, Paris (17^e).

— L'Association des Producteurs des Alpes Françaises, 6, boulevard Gambetta, Grenoble.

22. — LE RÔLE DES ASSOCIATIONS.

Ce rôle comprend deux aspects bien différents : un aspect technique, l'autre aspect étant une activité d'information et de propagande. Certaines Associations telles que les A.P.A.V. se bornent principalement à un rôle d'ordre technique de vérification des installations de leurs adhérents. D'autres associations, comme les syndicats professionnels, sont uniquement consacrées à renseigner leurs membres sur la réglementation en matière de prévention.

221. — *Le rôle technique des Associations.*

Le rôle technique des Associations est étendu en raison des nombreuses vérifications périodiques imposées par les règlements de sécurité.

(1) Note d'information n° 4 : « Les accidents du travail et leur prévention », 1961.

C'est ainsi qu'en matière d'installations électriques, la résistance des terres doit faire l'objet d'une vérification annuelle (1), les câbles et chaînes de levage des monte-charges doivent être vérifiés tous les semestres et leurs organes de sécurité tous les ans (2), les autres appareils de levage sont obligatoirement visités annuellement (3), les chantiers sont soumis à une visite complète chaque année, etc.

222. — *L'activité d'information et de propagande.*

Les Associations d'Industriels ont une activité importante pour renseigner leurs adhérents. On peut citer par exemple la publication d'affiches de sécurité, soit les textes réglementaires apposés obligatoirement dans les entreprises, soit des affiches illustrées.

Il faut noter encore la publication de brochures, de tracts, de consignes de sécurité. Le seul grief que l'on puisse faire parfois à ces documents est leur caractère souvent trop général et par conséquent peu approprié aux caractères spécifiques de chaque entreprise ; il peut difficilement en être autrement et il appartient à chaque établissement de faire l'adaptation nécessaire. Il faut citer également la réalisation de films de sécurité.

Une autre activité des Associations consiste à organiser des journées d'études, des séances de travail, des Congrès, auxquels participent des employeurs et des spécialistes de la prévention.

Enfin, certaines associations peuvent se consacrer à une tâche plus spécialisée : par exemple, l'Association des Industriels du Nord de la France avait créé en 1935 un Laboratoire psychotechnique, sous la direction du Professeur Lahy (4), à l'exemple du laboratoire fondé par la Société de Transports en Commun de la Région Parisienne pour les chauffeurs et conducteurs de véhicules.

3. — Les consignes de sécurité.

« Les consignes de sécurité présentent une double utilité :

— pour le travailleur, elles permettent d'éviter un très grand nombre d'accidents ;

— pour l'employeur, elles peuvent constituer une arme défensive de grande valeur s'il vient à être attaqué — au pénal ou dans le cadre de la faute inexcusable — au cas où malgré les consignes, un accident s'est produit ».

Mais « ce que nous recherchons avant tout, en établissant ces consignes de sécurité, ce n'est pas de faire de la prévention des responsabilités ; ce que nous voulons, c'est faire de la prévention des accidents » (5).

(1) Décret du 4 août 1935.

(2) Décret du 23 août 1947.

(3) Décret du 23 août 1947.

(4) Dont certains tests sont devenus classiques, notamment celui du tourneur.

(5) Marcel Meunier, vice-président du Conseil national du Patronat français.

31. — LA VALEUR JURIDIQUE DES CONSIGNES DE SÉCURITÉ.

Comment une consigne de sécurité peut-elle devenir une règle de droit ? En premier lieu, lorsqu'elle est imposée par une loi ou un texte réglementaire. C'est ainsi que l'article 66 du Code du travail (Livre II) prévoit que tous les établissements industriels et commerciaux, sans exception, « doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs ». Le même article précise que les « machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité ».

Outre cette prescription fort générale, existent de nombreux textes : lois, décrets, arrêts, complétés par des circulaires ministérielles (1). Il est nécessaire de donner à ces prescriptions réglementaires la plus large publicité possible au sein de l'entreprise. Mais le plus souvent elles n'expriment que le but à atteindre : par exemple le texte prévoit que « les presses à mouvement alternatif de tous systèmes mues mécaniquement et utilisées à des travaux automatiques devront être disposées, protégées, commandées ou utilisées de façon telle que les opérateurs ne puissent de leur poste, atteindre, même volontairement, les organes de travail en mouvement » (2).

Ce texte indique le but à atteindre, mais comment seront précisés les moyens ? Ils peuvent l'être par une Convention Collective ou un accord d'établissement, qui s'imposent non seulement aux parties mais également aux tiers (Inspecteur du Travail, Sécurité sociale) en raison de l'obligation légale de sécurité qui, en vertu de l'article 66 du Code du travail, s'impose à tout employeur. Nous verrons ci-dessous quelle place est réservée dans les Conventions Collectives aux clauses relatives à la sécurité du travail.

Outre les textes officiels et les Conventions, l'employeur peut également être tenu par les usages en vigueur dans la branche où il exerce son activité. Nous avons vu, en examinant les conséquences de la faute inexcusable, que la jurisprudence ne retenait pas l'existence de celle-ci lorsque l'employeur avait respecté les précautions habituelles de la profession.

Enfin, il appartient à l'employeur de rédiger et de diffuser dans ses ateliers des consignes de sécurité appropriées aux différentes tâches qui y sont exécutées et aux risques qui en découlent.

32. — L'INTERPRÉTATION PAR LES TRIBUNAUX DES CONSIGNES DE SÉCURITÉ.

321. — *Nature des juridictions appelées à connaître des consignes de sécurité.*

Ces juridictions peuvent être :

— le magistrat de simple police en cas de contravention à la suite d'un procès-verbal dressé par l'Inspecteur du Travail ;

(1) Voir notamment le recueil *Hygiène et Sécurité* publié par l'I.I.M.M.

(2) Article 12 a du décret du 10-7-1913, modifié par le décret du 5-8-1948.

— le tribunal correctionnel en cas de poursuites fondées sur les articles 319 et 320 du Code pénal ;

— enfin, les juridictions sociales : commissions de Sécurité sociale et Cour d'appel, Chambre sociale, en cas d'instance engagée par la victime pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

Ce sont le plus souvent les Commissions de Sécurité sociale qui ont à connaître des consignes de sécurité : en effet, lorsqu'il n'y a pas violation caractérisée d'un règlement ou faute suffisamment grave justifiant la poursuite pour homicide par imprudence, le Parquet n'exerce pas de poursuite devant la juridiction répressive. Par contre, comme la victime engage une action en majoration de rente pour faute inexcusable, la procédure a lieu devant la Commission de Sécurité sociale, à titre gratuit pour le demandeur.

322. — *Les principes retenus pour l'interprétation des consignes.*

Il est possible de dégager quelques principes des décisions de jurisprudence concernant l'interprétation des consignes de sécurité. Maître René Bondoux, avocat à la Cour d'appel de Paris en a dénombré quatre (1).

Premier principe : les consignes de sécurité ne sont qu'un des éléments retenus par les juges pour apprécier la réalité du souci de prévention de l'employeur. On peut citer à ce sujet un arrêt de la Commission régionale d'appel de Lyon, qui s'exprime de la manière suivante : « Considérant que par les nombreux documents incontestables qu'elle produit, la Société établit qu'elle a mis depuis plusieurs années des soins exceptionnels à assurer la prévention des accidents du travail, à éclairer son personnel à ce sujet, que, par ses instructions, son contrôle les diverses mesures prises, les primes de sécurité qu'elle a instituées, elle est arrivée à obtenir une réduction des accidents parmi le personnel sous ses ordres dans une proportion importante ; qu'en l'espèce ce souci de prévention n'a pas fait l'objet de déficience... ».

Deuxième principe : les consignes de sécurité ne sont un élément de décharge à l'égard de l'employeur que si leur diffusion, leur application, leur compréhension sont permanentes. Peu importe que ces consignes de sécurité soient établies et même diffusées dans l'entreprise si on tolère qu'elles soient négligées.

Troisième principe : Les règles légales, lorsqu'elles existent sur un point particulier, ne sont pas forcément suffisantes. Il appartient souvent à l'employeur de les préciser par une consigne à l'usage du personnel. Dans certains cas, c'est le texte légal ou réglementaire lui-même qui impose à l'employeur l'établissement d'une consigne. Il en est ainsi pour les plateformes et laboratoires où s'effectuent des essais de matériel électrique : il est obligatoire qu'une consigne de sécurité

(1) *Les consignes de sécurité*, Journées d'Etudes sur la Sécurité, Union des Industries métallurgiques et minières, Paris, 1959.

réglementant les accès et les essais soit portée à la connaissance du personnel et tenue à la disposition de l'agent chargé de l'Inspection du Travail (1).

Quatrième principe : une consigne de sécurité doit être établie non seulement pour se conformer aux usages en vigueur dans la profession mais alors même qu'on l'absence de tout usage, le moyen de protection aurait dû être imaginé par l'employeur parce qu'il s'imposait à l'esprit. Un arrêt de la Cour de cassation, déjà cité, estime que « même en l'absence de tout règlement, l'employeur n'était pas pour autant dispensé de prendre les mesures de précaution qu'inspirait la prudence si, comme il était soutenu par le pourvoi, les travailleurs eux-mêmes étaient à plusieurs reprises intervenus pour solliciter ce moyen ».

On peut conclure ce qui précède en disant que les juridictions se baseront pour leur appréciation en partie sur les intentions de l'employeur, mais aussi dans une large mesure sur les résultats pratiques obtenus en moyenne par l'établissement, la diffusion et l'application pratique des instructions de sécurité. Aussi convient-il de s'interroger sur le problème de l'efficacité des consignes.

33. — L'EFFICACITÉ DES CONSIGNES DE SÉCURITÉ.

La question se pose au moment de l'établissement des consignes, au moment de leur diffusion et enfin au sujet du contrôle de leur application.

331. — *Etablissement des consignes.*

En premier lieu la consigne doit être acceptée psychologiquement par ceux qui sont chargés de la respecter et de la faire respecter. Ceci veut dire que sur le plan technique, les obligations qu'elle entraîne doivent être applicables dans le cadre d'un exercice normal de l'activité de l'atelier ou du chantier. Ceci signifie également que les intéressés doivent participer dans la mesure du possible à l'élaboration des consignes de sécurité : agents de maîtrise, représentants au Comité d'Hygiène et de Sécurité.

En d'autres termes, avant d'imposer une règle, l'idéal est de créer un état de fait tel que la règle, une fois rendue obligatoire, n'apparaisse que comme la consécration de cet état de fait. C'est cette même préoccupation qui avait inspiré le ministre des Travaux publics et des Transports en ce qui concerne le port obligatoire du casque pour tous les usagers des « deux roues » : « Une réglementation qui n'est pas précédée d'un effort psychologique suffisant apparaît comme une réglementation à caractère de brimade alors qu'elle tend au fond à protéger les citoyens même malgré eux... Je ne me dissimule pas toutefois qu'à grand nombre d'oppositions se manifestent, que j'essaie progressivement d'atténuer grâce à l'effort de persuasion, de façon que, lorsque la mesure

(1) Article 24 du décret du 14-11-1962, concernant la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques.

sera prise définitivement, elle remporte un accord aussi général que possible de la part de l'opinion publique» (1).

Après une certaine préparation psychologique les consignes seront alors rédigées. Il faut éviter qu'elles soient trop nombreuses : la prolifération des consignes ne saurait engendrer que l'indifférence. Il faut éviter également que la consigne de sécurité soit trop longue. Elle doit être rédigée de façon claire et compréhensible. On ne doit jamais perdre de vue qu'elle s'adresse à un public de formation généralement assez sommaire et peu apte à saisir les nuances d'un texte trop littéraire.

Cette question rejoint d'ailleurs celle de la diffusion des consignes.

332. — *Diffusion des consignes.*

Le plus ancien des « supports » (pour employer un terme emprunté au vocabulaire de la publicité) qui ait été utilisé en matière de règlement de sécurité, c'est l'affiche. Est-ce le meilleur ? On sait que l'affichage dans les ateliers de certains textes réglementaires relatifs à l'hygiène et à la sécurité, est obligatoire : dispositions du livre II du Code du Travail concernant le travail des femmes, extraits du décret du 4 août 1935 relatif à la prévention des accidents dus à l'électricité (2), précautions contre le saturnisme dans les ateliers utilisant le plomb, etc. Le plus souvent ces affiches obligatoires sont reléguées dans un coin de l'atelier, et ceux qui ont la curiosité d'y porter le regard, sont vite découragés par la lecture d'un texte dense et sans attrait. Il ne faut pas en conclure que l'affiche est un moyen à proscrire pour la publication des instructions de sécurité : au contraire elle reste le support de base. Mais les affiches doivent être rédigées de façon claire, en gros caractères, avec des textes courts ; elles doivent enfin être illustrées, disposées en évidence et fréquemment renouvelées.

Mais l'affichage ne doit pas rester le seul moyen de diffusion des consignes de sécurité : il doit être accompagné d'une véritable campagne publicitaire à base de tracts, brochures, agenda et même cinéma ou enregistrements sonores, voire même télévision (3). Egalement, « il peut être utile de remettre au personnel les consignes de sécurité contre une décharge signée qui engage la responsabilité » (4). Toutefois on ne doit pas oublier que la remise des consignes écrites est insuffisante si elle n'est pas accompagnée d'une instruction orale qui doit émaner de la maîtrise.

Enfin, on peut se demander si les consignes de sécurité doivent être communiquées à l'Inspecteur du Travail. Ce n'est pas une obligation sauf si les consignes sont incluses dans le règlement intérieur, auquel cas elles obéissent à la même publicité que celui-ci.

333. — *Contrôle de l'application des consignes.*

Le contrôle de l'application des consignes de sécurité est du ressort des différents échelons de la hiérarchie : agents de maîtrise, cadres,

(1) M. Robert Buron, déclaration du 21-7-1959.

(2) Remplacé par le décret du 14-11-1962.

(3) Cf. *Travail et sécurité*, juin 1957, « La Télévision au service de la prévention ».

(4) Les consignes de sécurité, U.I.M.M., Paris, 1959.

direction. Certes, des services « conseils » peuvent aider à ce contrôle — tels qu'ingénieurs de sécurité, Comité d'Hygiène et de Sécurité — mais l'application des consignes ne peut jouer efficacement que si tous les échelons de l'entreprise, et en premier lieu, le Directeur Général, participent effectivement au contrôle de leur application (1).

Quels moyens utiliser pour obtenir une bonne application des consignes de sécurité ? La persuasion doit jouer avant la sanction, mais celle-ci devra tout de même intervenir en cas de récidive. Une méthode simple mais efficace consiste à demander aux agents de maîtrise, chacun dans son secteur, de noter sur un registre ouvert spécialement à cet effet, les inobservations constatées aux règles de sécurité, en mentionnant la décision prise envers l'auteur de l'infraction : simple observation au début, accompagnée de préférence d'une démonstration de l'existence du danger ou mieux de la méthode à employer pour éviter celui-ci — sanction en cas de récidive.

De nombreux règlements d'ateliers prévoient que la violation des règles de sécurité peut entraîner la rupture du contrat de travail. Cette disposition sévère n'est que rarement appliquée. Mais que penser de son bien-fondé s'il arrivait qu'elle reçoive une application effective ? Nous connaissons peu de décisions de jurisprudence à ce sujet. Citons néanmoins une décision du 21 octobre 1960 du Tribunal d'Instance de Domfront, considérant que le fait d'avoir bloqué un dispositif de sécurité est une faute grave justifiant le licenciement sans préavis. Nous relevons dans cette décision les principaux attendus suivants : «... que la presse utilisée par P... comportait non pas un, mais deux systèmes de sécurité et qu'en outre sa qualification de régleur ne lui permettait pas d'ignorer leur fonctionnement et leur utilité ; attendu que ...les deux sécurités de ladite presse assuraient réellement une sauvegarde puisque leur utilisation avait pour effet, automatique et certain, d'occuper les deux mains de l'ouvrier, donc de les maintenir hors de la zone dangereuse. Attendu que l'ouvrier n'a pas à se faire juge de l'efficacité des dispositifs de sécurité, dont l'entreprise dote souvent à grands frais et toujours au détriment du rendement ses machines et son personnel. Qu'il n'est pas juste de prétendre qu'il s'agit là d'une chose sans importance ou d'une brimade, alors que c'est le respect même de la personne humaine qui est en jeu. Que le geste de P... était donc bien un acte très grave constituant la faute lourde type et y ajoutant la circonstance aggravante qu'elle donnait en outre un exemple déplorable parce que dangereux pour les camarades de travail du demandeur » (2).

Pour conclure cette partie consacrée aux consignes de sécurité, nous dirons d'une part que les consignes ne sont qu'un pis-aller, l'idéal étant la suppression des risques par des moyens techniques, d'autre part que les consignes de sécurité ne devraient bien souvent faire qu'un avec les consignes de travail proprement dites, ce qui peut encore s'exprimer ainsi : « Il n'y a pas d'accident si le travail est exécuté comme il doit l'être ».

(1) Cf. Le court métrage du ministère canadien du Travail : « Le chef de Sécurité ». Série « Pas d'accidents sans cause », n° VI.

(2) Cité par *Travail et Maîtrise*, octobre 1961, n° 8.

4. — Conventions Collectives et accords d'établissement.

Les conventions entre employeurs et salariés, qu'elles soient conclues à l'échelon de la profession — sur un plan local, régional ou national — ou à l'échelon de l'entreprise ou de l'établissement, constituent une source de plus en plus importante de Droit du Travail. Aussi peut-il être intéressant de se demander quelle place occupe dans ces accords la prévention des accidents du travail.

41. — EXAMEN DE QUELQUES CONVENTIONS.

411. — Conventions Collectives nationales.

Le Code du travail ne fait figurer les mesures d'hygiène et de sécurité, ni parmi les dispositions des Conventions Collectives nationales, ni parmi les dispositions facultatives énumérées à l'article 31-G du livre 1^{er}.

Certaines Conventions Collectives nationales ont fait l'objet d'un arrêté d'extension du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, et leurs dispositions sont de ce fait rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la Convention. La revue de l'I.N.S. « Travail et Sécurité » a recherché dans ces textes publiés au *Journal Officiel* depuis 1956 les clauses pouvant se rapporter à la sécurité du travail (1).

Il est à noter en premier lieu que plusieurs conventions ne contiennent guère que des clauses de style au sujet de l'hygiène et de la sécurité. Par exemple cette formule : « les prescriptions d'hygiène et de sécurité sont celles déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ».

D'autres conventions se bornent à reproduire littéralement un extrait d'une disposition législative ou réglementaire, par exemple, l'article 3 du décret du 1^{er} août 1947 qui fixe la composition des Comités d'Hygiène et de Sécurité. Toutefois, certains textes ont le mérite de faire preuve d'une certaine originalité en la matière. Nous en citerons quelques unes ci-dessous :

a) Travail mécanique du bois et de scieries (2).

Les Comités de Sécurité, ou à défaut les Délégués du Personnel, peuvent présenter toutes suggestions tendant à améliorer les dispositifs de protection rendus obligatoires par les textes. Ces suggestions seront, le cas échéant, adressées à l'Inspecteur du Travail en vue de leur transmission éventuelle aux commissions d'homologation.

L'employeur doit remettre à la disposition des Comités de Sécurité :
— le décret du 1^{er} août 1947 sur les Comités d'Hygiène et de Sécurité,

(1) Juin 1957.

(2) Arrêté d'extension du 28 mars 1956.

- le décret du 27 novembre 1952 sur les services médicaux du travail,
- le décret du 10 juillet 1913 sur l'hygiène générale et la prévention des accidents et des incendies.
- le décret du 4 août 1935 sur les installations électriques.

Dans le cas où les ouvriers sont appelés à effectuer des travaux nécessitant une protection complémentaire, l'employeur mettra à la disposition des travailleurs des vêtements et accessoires tels que tabliers, gants, bottes, imperméables, etc.

b) Industries chimiques (1).

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et maladies professionnelles et notamment celles concernant le port de matériel de protection individuelle.

c) Autres professions.

D'autres Conventions Nationales contiennent également un ou plusieurs articles relatifs aux conditions d'hygiène et de sécurité du personnel : Industrie pharmaceutique, Personnel des Agences de Voyage et de Tourisme, Sociétés d'Assurances de la région parisienne, Personnel des Sociétés Coopératives de Consommation, Industries de la Confection.

412. — *Conventions Collectives régionales.*

La Convention Collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Région Parisienne, précise en son article 16 : « Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition ».

Par contre, la Convention Collective de la Métallurgie du Rhône ne prévoit aucune disposition relative à la sécurité du personnel. La Convention Collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et Connexes de l'Ain, mentionne en son article 22 que « les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail ».

Le même article précise : « Dans chaque entreprise, les dispositions concernant la sécurité seront mises en application conformément aux prescriptions réglementaires notamment en ce qui concerne la prévention des accidents et des incendies. Les employeurs s'engagent en outre à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec les Délégués du Personnel et les Comités ou Commissions de sécurité, les moyens les plus appropriés pour assurer

(1) Arrêté d'extension du 13 novembre 1956.

la sécurité des travailleurs. Les appareils de protection individuels seront en nombre suffisant».

Enfin, une disposition non négligeable pour les ouvriers payés au rendement : « les tarifs de rémunération devant obligatoirement tenir compte de l'emploi des moyens de protection, les ouvriers s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition ».

413. — *Conventions particulières d'établissement.*

Nous avons analysé plus de soixante accords d'établissement, à l'exclusion des accords consacrés uniquement aux problèmes de salaires dont certains s'intitulent d'ailleurs « accords de rémunération » (1). Les seules clauses relatives à la prévention des accidents ont été relevées dans les Conventions suivantes :

a) L'avenant d'Entreprise de la Manufacture Française de Pneumatiques Michelin, en date du 20 mars 1959.

« Les consignes de Sécurité pour la prévention des accidents ou des maladies professionnelles sont obligatoirement soumises, avant leur publication, au représentant du Comité d'Hygiène et de Sécurité du secteur intéressé et mises à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité. Le recueil des consignes de sécurité est tenu à jour par le service Sécurité et est à la disposition des membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité ».

b) Accord d'entreprise des Forges et Aciéries de Bonpertuis.

« Tous les accidents comme tous les incidents susceptibles d'entraîner des accidents, seront commentés et discutés notamment au Comité d'atelier, entre le contremaître, les chefs d'équipe, les délégués d'atelier et les responsables à la sécurité ».

« Il apparaît souhaitable qu'au moins certains délégués du personnel soient en même temps délégués à la sécurité ».

c) L'accord d'entreprise de la Société de Constructions et Equipements Electriques Clemessy à Mulhouse, en date du 1^{er} juin 1962.

Article 100 : « Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans les ateliers et sur les chantiers.

« Le Comité d'Entreprise, le Comité d'Hygiène et de Sécurité, les Délégués du Personnel, participeront, chacun en ce qui le concerne, à l'application de ces dispositions.

« Le responsable de la sécurité s'entourera de tous les avis qualifiés pour l'élaboration, l'extension, et l'application des consignes de sécurité.

« Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'entreprise. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des ouvriers et une détérioration prématurée.

(1) Cf. notamment *Liaisons sociales*, n° spécial de février 1963.

« Le respect des consignes de sécurité est obligatoire pour chaque travailleur ».

d) Accord d'entreprise de la Société Nouvelle des Roulements à Annecy, en date du 30 janvier 1963.

Article II : « Il est convenu de poursuivre l'amélioration des conditions de travail par un effort systématique pour développer les moyens et l'esprit de sécurité et de prévention des accidents ; entre autres, les membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité bénéficieront largement des dispositions légales en vigueur, pour leur permettre de remplir les missions qui leur seront confiées par ce Comité, en liaison avec le Chef du Service Hygiène et Sécurité et leur Chef de Service ».

42. — LES RAPPORTS EMPLOYEURS-SALARIÉS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION.

421. — *La place modeste des clauses de prévention.*

Les clauses relatives à la prévention des accidents du travail sont donc finalement assez rares dans les Conventions entre employeurs et salariés. « Il est sans doute permis de le regretter, car une Convention Collective peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur, ces accords pourraient donc constituer, en matière d'hygiène et de sécurité, une source non négligeable d'amélioration des conditions de travail » (1).

Par contre, il n'est pas rare de trouver dans les Conventions Collectives ou les accords d'établissements des clauses d'ailleurs souvent intitulées « Hygiène et Sécurité » mais qui, ne sont que des clauses de salaires déguisées puisqu'elles se contentent d'accorder aux travailleurs des primes et des avantages pécuniaires particuliers en cas de travaux dangereux ou insalubres. Ce sont là des solutions de paresse qui ne peuvent que faire régresser la véritable prévention. Citons à ce sujet ce qu'écrit un ouvrage publié par le Bureau International du Travail (1).

« Tant mieux si les syndicats s'efforcent, qu'il s'agisse des salaires, de la durée du travail, des congés ou de la Sécurité sociale, d'améliorer les conditions de vie de leurs adhérents. Il semble toutefois que la première de leurs obligations serait de ne rien négliger pour préserver l'intégrité physique et la vie de leurs membres.

« Les conditions de vie n'intéressent pas un mort, une pension de veuve ne peut remplacer un époux, une indemnité, quel qu'en soit le montant, ne peut rendre la vue à un aveugle.

« Pour conclure, signalons un genre de revendications syndicales qui ne contribuent nullement à l'amélioration de la sécurité. Dans certains cas, les organisations ouvrières réclament une rémunération supplémentaire pour les travaux considérés comme particulièrement dangereux. La sécurité ne s'en trouve certainement pas accrue car le travail et les risques restent les mêmes, quel qu'en soit le taux de

(1) *La Prévention des accidents*, B.I.T., Genève, 1961.

rétribution. L'octroi d'une « prime de risque » est une pratique tout à fait nuisible ; trop souvent, en effet, les syndicats essayent de faire classer telle ou telle opération dans la catégorie des travaux dangereux plutôt que d'exiger que le danger soit éliminé ».

422. — *La portée des clauses de prévention.*

Sur le plan juridique, il convient de remarquer que contrairement au Droit Commun où les Conventions ne peuvent avoir d'effet qu'entre les parties, les tiers pourront exiger l'application des consignes de sécurité incluses dans les Conventions Collectives ou les accords d'entreprise, ou auxquelles ceux-ci se réfèrent. Par exemple les Inspecteurs du Travail, les organismes de Sécurité sociale pourront exiger l'application des consignes de sécurité. Cette extension de validité à l'égard de tiers provient de l'obligation légale de sécurité qui pèse sur chaque employeur en vertu de l'article 66 du Code du travail, et qui est, selon une décision de jurisprudence, « l'obligation de mettre en œuvre toutes les mesures de prévention raisonnablement exigées par la nature du travail ».

Sur le plan social, la prévention des accidents du travail est un domaine où se rencontrent sans aucun doute les intérêts des employeurs et des salariés. Ce caractère est, nous semble-t-il, parfaitement illustré par un exemple que cite Pierre Caloni.

Au chantier du barrage du Rhône à Donzère, la Direction avait obtenu l'accord des Délégués du Personnel pour le licenciement immédiat des ouvriers travaillant sur l'eau sans ceinture de sauvetage. Il était cependant spécifié que tout ouvrier à qui la Société ne fournissait pas de ceinture refuserait de travailler sur l'eau.

Mais le fait qu'une telle règle, aussi draconienne, puisse être affichée de plein accord entre Direction et Personnel, est significatif.

Enfin, nous croyons utile de citer également la déclaration d'un « patron », M. Marcel Meunier, vice-président du C.N.P.F., président du Conseil de la Transformation des Métaux (1).

« On ne peut pas imaginer une production de bonne qualité, de haut rendement, dans une atmosphère où la sécurité serait absente. La sécurité industrielle n'est pas du tout un problème théorique ; elle est étroitement liée au fonctionnement même de l'outil de production, elle constitue un élément très important du rendement de nos industries. Et avant tout, la sécurité est un problème humain. Si la prévention des accidents du travail est correctement pensée et appliquée, elle offre aux employeurs et aux travailleurs un merveilleux terrain d'entente et de compréhension mutuelles. Un terrain comme peut-être on n'en trouvera nulle part ailleurs ».

(1) Journées d'Etudes sur la Sécurité, Paris, 1959.

CHAPITRE II

LES SOURCES LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES DE LA PRÉVENTION

1. Historique.

11. — EN FRANCE.

La première preuve écrite de l'intervention des pouvoirs publics en matière de sécurité du travail serait une lettre patente de Charles IX, datée de 1566 en faveur des « pauvres ouvriers qui tombent ordinairement de dessus les maisons » (1).

Ce n'est là qu'une manifestation isolée et, si l'on excepte quelques mesures partielles comme l'institution de délégués à la sécurité des ouvriers mineurs (1838), l'interdiction d'employer dans l'industrie des enfants âgés de moins de huit ans (loi du 22 mars 1841), la protection des filles mineures (loi du 19 mars 1874) ou la réglementation du travail des enfants de moins de dix-huit ans et des femmes (loi du 2 nov. 1892), il faut attendre la fin du xix^e siècle pour que soit prévue en France, une protection générale des travailleurs.

En effet, la loi du 12 juin 1893 a entendu protéger l'ensemble des travailleurs, quels que soient leur sexe et leur âge, en obligeant les employeurs à prendre des mesures matérielles touchant l'installation des machines et l'aménagement des locaux. A la suite de cette loi, deux textes généraux sont intervenus. Ce fut d'abord le décret du 10 mars 1894, devenu décret du 29 novembre 1904, puis celui du 10 juillet 1913, relatif aux mesures générales de protection et de salubrité applicables aux établissements industriels. Ce fut ensuite le décret du 28 juillet 1904, devenu aujourd'hui le décret du 13 août 1913 sur le couchage du personnel.

De 1895 à 1911, un certain nombre de règlements intervinrent dont certains sont encore en vigueur, d'autres ayant été refondus.

Le contrôle de l'application de cette réglementation incombe aux Inspecteurs du Travail, dont le corps a été créé en 1874, mais qui ne

(1) P. Caloni, ouvrage cité.

sont devenus des fonctionnaires d'Etat qu'à partir de 1892. La corrélation des deux dates : 1892-1893 — démontre que c'est à la fin du XIX^e siècle que les pouvoirs publics se sont engagés dans la voie de la protection réelle des travailleurs.

Enfin, avec la loi de 1898 sur la réparation des accidents du travail, rendant les employeurs responsables de tous les accidents survenus dans leurs entreprises, certains d'entre-eux furent incités à réduire le nombre des accidents en étudiant des dispositifs de sécurité, mais la plupart estimèrent avoir fait le nécessaire en se couvrant par une assurance. Aussi, les pouvoirs publics s'engagèrent-ils progressivement dans la voie d'une réglementation de plus en plus précise.

12. — A L'ÉTRANGER.

La Grande-Bretagne est le pays où sont apparues les premières dispositions légales sur la protection des travailleurs. Nous pouvons retenir les principales dates suivantes :

1802 : loi sur la préservation de la santé physique et morale des apprentis et les personnes occupées dans les usines textiles et autres.

1833 : création de l'Inspection des Fabriques.

1844 : « Great Factory Act » rendant obligatoire la protection des organes de transmission des machines.

En Allemagne, un règlement sur l'emploi des jeunes gens dans les fabriques date du 9 mars 1839.

En mai 1869 est publié le Code Industriel de la Confédération de l'Allemagne du Nord instituant la protection générale des travailleurs contre les accidents et les maladies du travail.

La Belgique, a vu le 21 avril 1810 paraître une loi sur l'inspection des mines, fonderies et entreprises similaires.

Aux Etats-Unis, c'est l'Etat du Massachusetts qui s'est trouvé à l'avant-garde de la réglementation officielle en matière de prévention. Par exemple : en 1867 est créé un Service Officiel d'Inspection ; en 1877, paraît une loi sur la protection des transmissions et engrenages et interdisant le nettoyage des machines en marche ; en 1886, la déclaration des accidents du travail est rendue obligatoire.

Le principe de la responsabilité des employeurs américains en cas d'accident du travail a été reconnu en 1885.

Après ce bref rappel historique des conditions dans lesquelles sont intervenues, dans les principaux pays, les dispositions obligatoires en matière de prévention des accidents, il reste à voir ce que sont ces dispositions à l'heure actuelle en France.

Nous dresserons le schéma du contexte administratif dans lequel s'exerce la prévention, puis nous examinerons dans leurs grandes lignes les dispositions en vigueur.

Enfin, avant de terminer ce chapitre, nous donnerons un aperçu de ce que l'on pourrait appeler le « droit international de la prévention ».

2. Organisation administrative de la prévention en France.

Cette organisation est prévue par les textes suivants : article 419 à 433 du Code de la Sécurité sociale — article 30-31-46-50-132-148 et 150 du Code de Sécurité sociale — titre V du R.A.P. du 8 juin 1946 modifié — arrêtées des 16, 17 et 18 juin 1948.

21. — CAISSES DE SÉCURITÉ SOCIALE.

211. — *Caisse nationale de Sécurité sociale.*

Elle est chargée de gérer un fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, de présenter au ministre du Travail les résultats obtenus sur le plan national en matière de prévention, et enfin de provoquer l'extension à l'ensemble du territoire des mesures de prévention édictées par une Caisse régionale.

212. — *Caisses régionales.*

Elles ont pour rôle de « promouvoir et coordonner la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles », en particulier de tenir les statistiques d'accidents du travail de leur circonscription et d'étudier les problèmes de prévention qui se dégagent de ces renseignements.

En outre, les Caisses régionales peuvent effectuer les enquêtes qu'elles jugent utiles dans les entreprises concernant les conditions d'hygiène et de sécurité. Elles peuvent inviter les employeurs à prendre les mesures de prévention prévues par la réglementation du travail, et demander l'intervention de l'Inspecteur divisionnaire du Travail pour faire appliquer celles-ci.

Afin d'encourager les employeurs à prendre des mesures de prévention, les Caisses régionales ont la faculté d'accorder des ristournes, ou inversement d'imposer des cotisations supplémentaires.

Dans la circonscription de la Caisse, elles peuvent rendre obligatoires certaines mesures de prévention dans une même industrie, à condition que ces mesures aient été homologuées par l'Inspecteur du Travail. L'inexécution de ces mesures peut donner lieu à l'imposition de cotisations supplémentaires. Les Caisses régionales ont également la possibilité d'accorder des récompenses aux travailleurs, agents de maîtrise et chefs d'entreprise qui se sont particulièrement signalés par leur activité en matière de prévention, ainsi que des avances à taux réduit et des subventions destinées à faciliter aux entreprises la réalisation d'aménagements pour la protection des travailleurs.

Enfin, si on ajoute qu'elles sont susceptibles de créer, avec l'autorisation de la Caisse nationale, des institutions ayant pour but le perfectionnement des méthodes de prévention, on peut conclure que les Caisses régionales de Sécurité sociale sont les organismes moteurs de la prévention des accidents du travail à l'échelon départemental et régional.

22. — AUTRES ORGANISMES ADMINISTRATIFS.

221. — *Les Comités Techniques.*

Les Comités Techniques sont composés paritairement de représentants des organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs.

Les Comités Nationaux centralisent les statistiques de leurs branches de production, effectuent des études sur les risques et les moyens de prévention de la profession et peuvent prendre l'initiative de l'extension à l'ensemble du territoire des mesures de prévention édictées par une Caisse régionale, la décision d'extension revenant à la Caisse nationale.

Un Comité Technique Central est chargé de coordonner l'action des Comités Techniques Nationaux en cas de problèmes intéressant plusieurs d'entre-eux.

Enfin les Comités Techniques régionaux coordonnent les initiatives prises en matière de prévention dans la circonscription de la Caisse régionale. Celle-ci peut lui donner délégation pour les affaires de prévention.

Ils sont consultés sur l'attribution des ristournes et l'imposition des cotisations supplémentaires, ainsi que sur le classement des entreprises en fonction du risque.

222. — *Le fonds national de prévention.*

Par son action ce fonds contribue à la création ou au développement d'institutions de prévention : attribution de subventions ou de prêts, création de services chargés du contrôle de la prévention, fourniture des ressources nécessaires à l'étude des risques spéciaux des différentes industries, financement des procédés de publicité appropriés pour faire connaître les méthodes de prévention.

223. — *L'Institut National de Sécurité.*

Si le Fond National a un rôle financier, l'I.N.S. est voué principalement à l'étude et à la recherche en matière de prévention et d'amélioration des conditions de sécurité et d'hygiène du travail. Il joue un rôle important en ce qui concerne la publicité de la prévention (revues, documentation technique, affiches, films, etc.) ainsi que la formation de spécialistes de la prévention. Son but général est de développer l'esprit de sécurité dans le travail. Il est composé de représentants des organismes de Sécurité sociale, du patronat et des syndicats ouvriers.

224. — *Les Commissions de Sécurité du Travail et d'homologation des dispositifs de sécurité.*

La Commission de Sécurité du Travail prépare les projets de Règlements d'Administration Publique relatifs à la Sécurité du Travail.

Quant à la Commission d'homologation, comme son nom l'indique, elle a pour but de déterminer en application de l'article 66 c du livre II

du Code du travail les dispositifs de sécurité efficaces sans lesquels les machines considérées comme dangereuses ne peuvent être vendues ou louées.

23. — AGENTS CHARGÉS DU CONTROLE DE L'APPLICATION DES LOIS ET RÉGLEMENTS RELATIFS A LA SÉCURITÉ.

Ces agents sont d'une part, les Inspecteurs du Travail, d'autre part, les Ingénieurs Conseils et Contrôleurs de Sécurité. Ceux-ci existent auprès des Caisses Régionales de Sécurité sociale (1). Ils ne doivent pas être confondus avec les Contrôleurs et Inspecteurs de la Sécurité sociale qui ont pour mission de contrôler l'application par l'employeur des mesures de Sécurité sociale notamment l'obligation de versement des cotisations.

Comme il peut apparaître que les rôles respectifs des Inspecteurs du Travail et des Contrôleurs de Sécurité sont mal délimités, il nous a semblé utile d'établir une comparaison de leurs tâches en matière de prévention, selon les textes d'une part, en fonction de l'évolution pratique d'autre part.

231. — *Le rôle des Inspecteurs du Travail et Contrôleurs de Sécurité dans les textes.*

Les Inspecteurs du Travail ont le droit de constater les infractions à la réglementation sur la sécurité par des procès-verbaux. Les employeurs qui ont violé cette réglementation peuvent se voir infliger des amendes par le tribunal de simple police, avec affichage et publication de la sentence.

Les Contrôleurs de Sécurité auprès des Caisses Régionales ont un domaine d'action plus étendu, mais avec des moyens différents. En effet, ils peuvent demander aux employeurs de mettre en œuvre les moyens de prévention qu'ils jugent utiles, même s'ils ne sont pas obligatoirement imposés par les textes. Leur but est de créer dans l'entreprise un état d'esprit orienté vers la prévention.

Pour atteindre ce but, ils doivent surtout user de persuasion. Ils ont la possibilité d'accorder des prêts, des récompenses honorifiques ou pécuniaires, et des ristournes sur les cotisations d'accidents du travail. Mais ils ont aussi à leur disposition un moyen de coercition : la mise en demeure qui, si elle reste sans effet, est assortie d'une majoration du taux des cotisations pouvant aller jusqu'à 25 puis jusqu'à 50%.

Par ailleurs, s'ils n'ont pas le pouvoir, comme les Inspecteurs du Travail, de faire condamner les employeurs à des amendes, ils peuvent saisir l'Inspecteur du Travail qui est habilité à dresser procès-verbal en cas d'infraction aux lois et règlements.

Enfin, il faut noter que les Contrôleurs de Sécurité sont obligatoirement invités aux séances des Comités d'Hygiène et de Sécurité où

(1) Il existe également des ingénieurs conseils auprès des Comités techniques de sécurité.

le rapport annuel est présenté dans les établissements de plus de cinquante ouvriers.

232. — *Le rôle des Inspecteurs du Travail et Contrôleurs de Sécurité dans les faits.*

À l'origine les Inspecteurs du Travail ont été créés pour veiller au respect des conditions d'hygiène et de sécurité dans les ateliers. Depuis cette époque, s'est créée peu à peu la législation sociale que nous connaissons aujourd'hui, et les Inspecteurs du Travail ont été tout naturellement chargés, au fur et à mesure de l'élaboration des textes d'en contrôler l'application.

Parallèlement, la technique a évolué à une vitesse accrue rendant de plus en plus complexes les problèmes de sécurité qui sont devenus une véritable spécialité. La création des Contrôleurs de Sécurité et Ingénieurs Conseils dans le cadre de l'organisation générale de la Sécurité sociale, a en quelque sorte consacré cette évolution. C'est ainsi qu'à l'heure actuelle, les problèmes de sécurité semblent passer au second plan des préoccupations de l'Inspection du Travail, ce domaine étant davantage celui des Contrôleurs de Sécurité.

Par exemple, les Inspecteurs du Travail ont droit d'entrée dans les usines à tout moment et de contrôler l'état des locaux, au même titre d'ailleurs que les Contrôleurs de Sécurité. Mais une visite d'usine faite par l'Inspecteur du Travail est généralement beaucoup moins minutieuse que celle d'un Contrôleur de Sécurité, dont c'est la mission principale. Sa formation et ses compétences techniques le préparent d'ailleurs tout naturellement à cette tâche. Toutefois, il convient de noter que l'Inspecteur du Travail peut être amené en pratique à intervenir sur une question de sécurité s'il en est saisi par un représentant du personnel.

Pour conclure et afin de mettre un terme à ce qui peut passer pour « un double emploi » à des employeurs peu au fait des nuances juridiques, il paraîtrait souhaitable de mettre à jour la législation en consacrant l'évolution de fait que nous venons de dessiner. Sans écarter l'Inspecteur du Travail des problèmes de prévention, il suffirait peut-être d'en faire le « bras séculier » de la sécurité, prêt à sanctionner lorsque la persuasion répétée s'est finalement montrée impuissante.

La nécessité d'une réforme de l'Inspection du Travail est d'ailleurs soulignée par certains auteurs : « Seule une revalorisation matérielle et morale ... une déconcentration des pouvoirs imposée par un interventionnisme étatique multiplié, conféreront au corps de l'Inspection le prestige nécessaire, par une réforme singulièrement rentable sur le double plan économique et social » (1).

3. — La législation française sur la sécurité du travail.

Il existe aujourd'hui une législation abondante en ce domaine. Ainsi, alors qu'on parle de la diminution ou même de la disparition

(1) Professeurs Camerlinck et Lyon-Caen : *Droit du travail*, Dalloz, 1965.

de la responsabilité des employeurs, on constate au contraire ici son extension « découlant non seulement du Code du Travail proprement dit mais de la réglementation du travail en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité » (1).

31. — PRINCIPES GÉNÉRAUX.

Ces principes figurent dans les articles 65, 66 et 67 du livre II du Code du travail.

L'article 65 précise le champ d'application de la législation qui est tout à fait général, surtout depuis que la loi du 31 décembre 1942 y a inclus les établissements de spectacles et la loi du 24 août 1942 les ateliers de familles. Il n'est fait exception que pour les entreprises publiques de transport, les mines, carrières et leurs dépendances qui font l'objet d'une réglementation particulière (2).

Les articles 66 et 66-a posent le principe de l'obligation générale de sécurité qui pèse sur tous les employeurs : « Les établissements... doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaire à la santé du personnel. Ils doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs. Les machines, mécanismes, appareils de transmission doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Toutefois, étant donné les caractères extrêmement généraux de ce texte, ces principes ne peuvent faire l'objet de sanctions que dans la mesure où des Règlements d'Administration Publique en ont prévu les modalités d'application : c'est ce qu'estime la jurisprudence de la Cour de cassation.

Les articles 66-c et 66-d contiennent l'interdiction de vendre ou de louer des machines dangereuses non munies de dispositifs de sécurité homologués. La loi du 24 mai 1951 a étendu cette interdiction aux « appareils » et « éléments » de machines, ainsi qu'aux « produits, appareils ou dispositifs de protection contre les dangers de tous ordres auxquels sont soumis les travailleurs ».

Enfin l'article 67 précise les modalités selon lesquelles doivent intervenir les règlements relatifs aux mesures de sécurité et de protection des travailleurs.

Ainsi, ces textes sont assez généraux et assez étendus pour permettre aux pouvoirs publics, avec l'avis du Conseil d'Etat, d'intervenir dans la plupart des cas en matière de réglementation de la prévention.

32. — TEXTES RELATIFS A LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS.

Il est exclu d'examiner ici dans leur totalité les textes qui réglementent actuellement en France la prévention dans les établissements industriels. Des ouvrages spécialisés contiennent ces textes dans le détail (3).

(1) Professeur Tissenbaum : Congrès international de Droit du travail, Lyon, sept. 1963.

(2) Circulaire du 21-9-1955.

(3) Cf. notamment :

- Hygiène et Sécurité (Manuel pratique de l'U.I.M.M.),
- Prévention des accidents du travail (*Journal officiel*),
- *Liaisons sociales* (Numéro spécial : Hygiène et Sécurité).

Nous nous bornerons à indiquer que les textes relatifs à la prévention des accidents du travail comprennent d'une part des décrets pris en application du Code du travail sous la forme de R.A.P., d'autre part des arrêtés ministériels étendant à l'ensemble du territoire des réglementations prises par les Caisses Régionales de Sécurité sociale pour une matière déterminée en vertu de leurs pouvoirs réglementaires.

Les textes actuellement en vigueur ont pratiquement tous pour objet de déterminer les dispositifs de protection applicables à un type de machines ou d'installations. On peut très brièvement classer ces textes selon leur objet de la manière suivante :

- cuves, bassins et réservoirs,
- passerelles, plateformes et planches en surélévation,
- ascenseurs et monte-charge,
- appareils de levage autres que les ascenseurs et monte-charge,
- pont élévateurs,
- chariots automoteurs,
- machines outils, presses et meules,
- travaux d'entretien sur les organes en marche,
- électricité,
- travaux sur les voies ferrées,
- chantiers du bâtiment et des travaux publics,
- chantiers temporaires,
- chantiers de travaux dans l'air comprimé,
- commerce de récupération des vieux métaux,
- substances explosives,
- accumulateurs de matières,
- chutes de grande hauteur dans les travaux de construction et d'entretien de bâtiments.
- utilisation de véhicules de transport de marchandises pour le transport de personnes.
- édification et utilisation des échafaudages dans les chantiers navals
- radio-éléments artificiels,
- mesures de prévention en matière de téléphérique de service susceptible de transporter des personnes.
- navires contenant ou ayant contenu des liquides inflammables ou des gaz liquéfiés,
- explosifs dans les mines, minières et carrières.

Ces textes qui doivent suivre de près l'évolution technique (1) rendent obligatoires, dans leurs domaines respectifs, un certain nombre de mesures propres à assurer la sécurité des travailleurs. Ce sont dans la grosse majorité des cas des mesures de protection matérielle : obligation de disposer des barrières, des protections, des dispositifs de sécurité,

(1) Voir par exemple le décret du 8-1-1965 sur la Sécurité dans le Bâtiment (J.O. du 20-1-1965).

obligation d'assurer, avec une périodicité déterminée, la révision de l'entretien de certains organes essentiels, interdiction d'effectuer des travaux sous tension électrique ou sur une machine en marche, etc.

Cependant, alors que la réglementation semblait axée uniquement sur l'aspect matériel de la prévention, il semble qu'une certaine évolution soit en train de se dessiner, sous l'influence des conceptions récentes selon lesquelles le « facteur humain » est une cause essentielle de l'augmentation et de l'aggravation des accidents du travail (1). Nous essayerons de voir les conséquences de cette évolution en examinant plus particulièrement l'arrêté du 26 juillet 1961 sur les chariots automoteurs.

33. — VERS UNE ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION ?

Le texte précité est intéressant en ce qu'il est, à notre connaissance, le premier qui impose de façon précise un certain nombre de conditions à remplir autres que l'âge et le sexe pour qu'un travailleur puisse se voir confier une tâche déterminée. Il s'agit en l'occurrence de la conduite des chariots automoteurs.

L'arrêté précise par ailleurs les obligations concernant l'équipement matériel des véhicules (protection du conducteur, rétroviseurs, avertisseurs, etc.), la fréquence des opérations d'entretien et d'autres dispositions telles que : état des sols, allées de circulation, portes, etc. Mais le paragraphe qui retient notre attention est celui qui prévoit notamment (2) :

« La conduite des chariots automoteurs ne doit être confiée qu'à des conducteurs soigneusement instruits qui auront subi un examen organisé par l'employeur prouvant qu'ils sont capables de s'acquitter de leurs fonctions en toute sécurité.

« Cet examen doit comporter trois parties : un examen médical, un examen psychotechnique et un examen de conduite des véhicules.

« Sur le vu des résultats de l'examen, l'employeur doit établir et délivrer une autorisation de conduite au postulant qui est reconnu suffisant dans les trois parties de cet examen ».

Ainsi la réglementation de la prévention quitte le domaine matériel où elle s'était cantonnée jusqu'à maintenant pour s'intéresser au facteur humain qui semble bien être à l'origine d'une part importante des accidents, ainsi qu'en témoigne l'évolution actuelle des études à ce sujet.

L'avenir dira si ce texte est une exception, ou au contraire l'amorce d'une évolution de la législation en vue d'obtenir une meilleure adaptation de l'homme à son travail.

34. — DISPOSITIFS DE SÉCURITÉ POUR LES MACHINES DANGEREUSES.

La loi du 24 mai 1951 interdit de vendre à un utilisateur des machines ou éléments de machines dangereuses qui ne soient pas montés, disposés

(1) Cf. le chapitre IV de notre deuxième partie.

(2) Article 9 de l'arrêté du 26 juillet 1961.

ou protégés dans des conditions assurant la sécurité des travailleurs. Il est également interdit de mettre en vente des dispositifs de protection sans que leur efficacité ait été reconnue. Si une machine a été livrée à un acheteur dans des conditions contraires à celles-ci il peut demander la résolution de la vente dans un délai d'un an. Il peut obtenir également des dommages-intérêts.

Sont soumis à ces prescriptions, ainsi que le prévoit le décret du 28 mai 1946 :

— les éléments de machines comportant des organes de commande et de transmission, tels que : bielles, volants, roues, arbres, engrenages, chaînes, etc.

— les éléments de machines comportant des pièces accessibles faisant saillie sur les parties en mouvement telles que : vis d'arrêt, boulons, clavettes, etc.

Ces éléments de machine doivent être disposés ou protégés de façon à empêcher les ouvriers d'entrer involontairement en contact avec eux.

Quant aux autres éléments, notamment les dispositifs de protection amovibles, leur efficacité doit être reconnue par une commission d'homologation instituée auprès du ministère du Travail. Les demandes d'homologation doivent être adressées à ce dernier. A la suite de l'avis de la Commission, le ministre peut accorder des homologations qui peuvent être soit définitives, soit théoriques, soit provisoires.

De nombreuses décisions d'homologation sont intervenues depuis 1946. Toutefois, la majorité des machines qu'il est possible à un industriel d'acquérir, reste en dehors du champ d'application des homologations intervenues jusqu'à ce jour. Aussi, sur un plan pratique, au moment d'acheter une machine, est-il prudent et juste d'insérer dans la commande, une clause prévoyant que les dispositifs de sécurité de la machine seront soumis à l'agrément de l'Inspecteur du Travail ou du Contrôleur de sécurité et qu'ils seront éventuellement modifiés ou complétés conformément à l'avis de celui-ci.

4. — Les sources internationales de la prévention.

41. — GÉNÉRALITÉS.

411. — Avant la création du B.I.T.

La première manifestation internationale en faveur de la prévention des accidents paraît avoir été le Congrès qui se tint à Paris sur ce sujet à l'occasion de l'Exposition Universelle de 1889 et qui amena la Constitution en 1890 d'une Commission Internationale Permanente. Un deuxième Congrès international sur les accidents du travail eut lieu à Berne en septembre 1891.

En 1898 fut créée l'Association Internationale pour la protection légale des travailleurs. Sous ses auspices a été fondé à Bâle un Office International du Travail qui publia en 1902 pour la première fois un bulletin international de la législation du travail.

412. — *Le Bureau International du Travail.*

On sait que la création de l'Organisation Internationale du Travail, dont le B.I.T. est un rouage essentiel, était prévu par le Traité de Versailles (partie XIII).

Dans le domaine de la sécurité du travail le B.I.T. exerce un certain nombre de fonctions :

- établissement et révision des normes internationales,
- rédaction d'études techniques,
- aide aux gouvernements,
- aide aux organismes nationaux de prévention et aux syndicats,
- administration d'un Centre International d'Informations de Sécurité et d'Hygiène du travail.

Une conférence Internationale du Travail réunit chaque année des délégations nationales composées de représentants des gouvernements, des employeurs et des salariés. Cette Conférence adopte des conventions et des recommandations.

Le B.I.T. a publié en 1923 une monographie sur la sécurité et en 1924 des statistiques d'accidents sur l'attelage et le dételage des wagons. En 1925, est lancée la revue périodique *Chronique de la Sécurité Industrielle* (1). Une recommandation, qui porte le n° 31, a été adoptée en 1929 sur la prévention des accidents du travail. Elle pose le principe que tout système efficace de prévention doit reposer sur une base législative.

Enfin en 1948, le B.I.T. a publié un règlement type de sécurité pour les établissements industriels. Avant d'examiner ce document important, notons qu'il existe d'autres organisations internationales de sécurité : c'est ainsi qu'en 1952, la République Fédérale Allemande, la Belgique et les Pays-Bas ont fondé à Bruxelles la Fédération Européenne des associations d'ingénieurs de sécurité et de chefs de service de sécurité.

42. — LE RÈGLEMENT-TYPE DE SÉCURITÉ.

Ce document de six cents pages a été publié pour la première fois par le B.I.T. en 1949. Il a été réimprimé en 1954, et a reçu depuis deux additifs : l'un datant de 1956, l'autre de 1959.

421. — *But du règlement type.*

Il ne s'agit pas en raison de son caractère international d'un texte ayant force de loi mais, comme il est indiqué au premier chapitre d'un guide dont les gouvernements et l'industrie doivent s'inspirer, dans la mesure qui leur semblera souhaitable, lors de l'élaboration

(1) Devenue en 1951 *Sécurité et Hygiène du Travail* qui cessa de paraître en 1959 après la création du Centre international de Sécurité et d'Hygiène du Travail.

des mesures tendant à améliorer les conditions de sécurité dans les établissements industriels».

Au même chapitre, le règlement type définit ainsi les obligations des employeurs en matière de sécurité (1) :

1. — Tous les employeurs qui sont légalement responsables de la fourniture et de l'entretien des locaux de travail doivent fournir et entretenir des locaux de travail sûrs, construits, outillés, installés, exploités et gérés de manière à fournir au personnel une protection raisonnable et suffisante contre les accidents et les dommages à la santé.

2. — Tout employeur doit :

a) veiller à ce que les travailleurs reçoivent des instructions appropriées concernant les risques que comportent leurs occupations respectives et les précautions à prendre pour éviter les accidents et les dommages à la santé ;

b) signaler aux travailleurs nouvellement embauchés les dangers auxquels ils pourront être exposés.

3. — 1) Dans la semaine qui précède le début du travail dans un établissement industriel, l'employeur doit aviser l'autorité compétente de la mise en exploitation de l'établissement ;

2) la notification doit contenir une description du travail qui doit être effectué dans l'établissement ;

3) l'autorité compétente doit être dûment informée chaque fois que le genre de travail aura été modifié.

4. — Des écriteaux indiquant les obligations de l'employeur et des travailleurs en ce qui concerne la sécurité et l'hygiène doivent être apposés dans les locaux de travail de manière que tous les travailleurs puissent en prendre connaissance.

5. — Des signes ou des dispositifs optiques doivent signaler tous les endroits dangereux.

422. — *Contenu du règlement-type.*

Le règlement-type passe en revue tous les aspects de la prévention en insistant principalement sur les dispositifs matériels de sécurité, mais en consacrant néanmoins un chapitre à la sélection des ouvriers, aux services médicaux et aux soins médicaux, et un autre chapitre à l'organisation de la sécurité. Les dispositions relatives au « facteur humain » n'apportent pas d'éléments très précis ni très nouveaux comparés par exemple à la législation française.

Quelques recommandations sont mêmes empreintes d'une certaine naïveté, comme celle qui recommande de veiller « à ce que les ouvriers qui souffrent de troubles émotifs, tels que le chagrin ou l'inquiétude, soient l'objet d'une attention particulière ».

(1) Règle n° 4.

En revanche, les dispositions relatives à la prévention matérielle des accidents contiennent des recommandations extrêmement précises et détaillées. Elles constituent une véritable « bible » de la sécurité dont les principaux chapitres sont les suivants :

- locaux des établissements industriels : bâtiment, éclairage, ventilation,
- prévention des incendies et protection contre le feu,
- protection des machines : moteurs, organes de transmission, protecteurs-types, protection des machines dans la zone d'opération, cuves et réservoirs,
- installations électriques,
- outillage à main et outillage portatif à moteur,
- chaudières et récipients sous pression,
- fours et étuves,
- manutention et transport des matériaux,
- substances dangereuses et incommodes,
- radiations dangereuses,
- entretien et réparations,
- équipement de protection individuelle.

* * *

Dans ce cadre formé à la fois par des initiatives privées et par l'intervention des pouvoirs publics, comment va se comporter l'employeur ? Toutes les réglementations, quelle qu'en soit l'origine, risquent de se révéler inefficaces si une incitation d'ordre économique ne pousse pas les responsables d'entreprises à favoriser la prévention. En d'autres termes, celle-ci doit être appréciée selon un certain critère de rentabilité qui est la loi de l'entreprise.

CHAPITRE III

LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL PEUT-ELLE ÊTRE RENTABLE POUR L'ENTREPRISE ET COMMENT ?

1. Position du problème.

11. — PEUT-ON PARLER DE PRÉVENTION SANS MOTIVATION ÉCONOMIQUE ?

Comme nous l'avons déjà souligné, la prévention peut être motivée par la crainte des sanctions ; elle peut avoir une base éthique ; enfin elle peut avoir pour origine l'intérêt pécuniaire de l'entreprise. On ne peut négliger le rôle joué par la réglementation en matière de sécurité et les sanctions dont elle est assortie : en quelque sorte « la peur du gendarme est le commencement de la prévention ». Mais il n'est pas possible à la réglementation de tout prévoir, compte tenu de l'infinie diversité des problèmes posés, ni surtout de tout prévoir en temps utile, tant est rapide l'évolution des techniques et des procédés de travail.

Faut-il alors compter seulement sur le sens moral des chefs d'entreprise ? N'est-il pas plus réaliste d'inciter financièrement ceux-ci à l'effort de prévention ? Voici ce qu'écrit à ce sujet un spécialiste : « Depuis un certain temps, il est question de rentabilité de la sécurité. Il est souvent permis d'entendre dire que la sécurité est une bonne affaire pour tout le monde : pour l'ouvrier qui ne perd pas son salaire, pour le patron qui ne perd pas son ouvrier. A notre avis, ces contingences matérielles ne sont pas la vraie sécurité. La vraie sécurité c'est surtout celle de l'esprit et du cœur. La sécurité n'est pas, ne sera jamais une question d'argent » (1).

Parlant un peu plus loin du coût des accidents, le même auteur écrit : « Sommes-nous sûrs que ces sommes d'argent versées représentent exactement le prix des accidents ? Croyons-nous que la victime

(1) M. Agache, Inspecteur de Sécurité à la C.I.M.A. (Usine de Saint-Dizier), Journées d'études sur l'Hygiène et la Sécurité. Deauville, juin 1956, Document U.I.M.M., n° 168.

peut être payée simplement en argent ? Comment peut-on payer la souffrance physique et morale ? La gêne apportée dans un foyer par un accident du travail ? La misère matérielle ? La misère psychologique ? Certaines choses comme l'Honnêteté, l'Amitié, la Bravoure, se paient autrement qu'avec de l'argent, la sécurité également ».

Ces lignes témoignent d'un idéal élevé. Et certes, beaucoup se sont préoccupés de prévention en s'inspirant seulement de préceptes moraux, en songeant essentiellement à la souffrance qu'ils épargnaient aux hommes en les protégeant du risque. Mais croit-on sérieusement que la sécurité aurait accompli les progrès que l'on constate si le législateur était intervenu non seulement pour imposer un certain nombre de mesures obligatoires, mais aussi pour intéresser les employeurs financièrement à l'amélioration de la prévention ?

En conclusion, si la sécurité bien comprise exige autre chose qu'une simple motivation économique, il est hors de doute qu'elle est aussi une « question d'argent » pour reprendre l'expression citée plus haut.

12. — ESSAI DE DÉFINITION DE LA RENTABILITÉ DE LA PRÉVENTION.

Au sens strict, une dépense rentable est celle qui permet d'espérer un profit : c'est un placement, autrement dit, un capital que l'on investit dans l'espérance d'un revenu. Peut-on donner ce qualificatif aux frais qui sont engagés par les industriels pour améliorer la prévention : dispositifs de sécurité, dépenses de propagande et de formation, etc. ?... Il est difficile de répondre dans l'absolu à cette question, la rentabilité de la prévention pour les employeurs dépendant essentiellement de la législation en vigueur et, dans une certaine mesure, de la situation du marché du travail.

On peut dire que pour le chef d'entreprise, les dépenses de prévention doivent être considérées comme rentables si elles lui permettent d'espérer sinon un accroissement de son profit (1) au moins une diminution de ses frais d'accidents à court ou à moyen terme. Bien entendu, le budget de prévention devra être conçu pour donner à l'action entreprise son efficacité maximum : c'est la condition de sa rentabilité.

En d'autres termes, la question de savoir si la prévention est rentable comporte en fait deux problèmes bien différents :

1. L'employeur a-t-il un intérêt économique à ce que les accidents diminuent dans son entreprise ?

2. Si la réponse est affirmative (ce qui n'est pas absolument évident comme nous le verrons plus loin) un programme de prévention est-il susceptible de diminuer le nombre des accidents dans l'entreprise ? En réalité, il ne s'agit plus alors de rentabilité mais d'efficacité. Nous croyons utile de faire cette distinction, le problème de la rentabilité de la prévention étant souvent confondu avec celui de son efficacité, ce qui suppose un peu vite résolu le premier problème (2).

(1) Ce qui serait le cas s'il pouvait être démontré facilement que la diminution des accidents entraîne *ipso facto* une amélioration de la productivité dans l'entreprise. Le raisonnement, comme nous le verrons plus loin peut s'appliquer à l'échelle de l'économie nationale.

(2) Cf. notamment : « La Prévention est-elle rentable » ? par le Docteur Dumortier, dans l'*Industrie française*, n° 67, septembre 1957.

13. — LES FACTEURS DE RENTABILITÉ DE LA PRÉVENTION.

La rentabilité des dépenses de prévention est fonction d'une part du système de financement des frais d'accidents du travail, d'autre part, mais dans une moindre mesure, de la situation du marché du travail.

131. — *La situation du marché du travail.*

En ce qui concerne ce dernier facteur, on conçoit que le caractère plus ou moins abondant de la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail soit de nature à inciter les employeurs à faire certains efforts en vue de prévenir les accidents. Lorsque la situation est telle que l'employeur peut remplacer facilement les victimes d'accidents par du personnel valide, il est certain que l'incitation ne joue pas. C'était le cas par exemple au temps de l'esclavage, bien qu'un autre élément fût en jeu : le prix de l'esclave qui s'achetait comme une machine et qui pouvait provoquer chez son propriétaire le désir de le protéger contre les accidents.

Il n'y a d'ailleurs pas que l'aspect quantitatif de la main-d'œuvre qui intervient : il faut tenir compte également de sa qualification. Lorsque les postes de travail n'exigent qu'une main-d'œuvre sans aptitudes particulières ni formation spéciale, le remplacement des victimes d'accidents ne pose pas non plus de problèmes particuliers. Il n'en est pas de même dans les industries occupant un personnel hautement qualifié.

Qu'en est-il dans le monde industriel actuel ?

Dans la plupart des pays, en dehors de quelques périodes de chômage temporaire, le marché de la main-d'œuvre ne se caractérise pas par son excès d'abondance. De plus en plus, par ailleurs, l'industrie exige un personnel possédant une certaine qualification professionnelle, ayant donc besoin de recevoir un apprentissage allant de quelques semaines à plusieurs mois. Autre argument : étant donné le coût élevé de la main-d'œuvre, les employeurs n'entretiennent le plus souvent que le personnel strictement nécessaire et ne disposent pas d'une « marge de manœuvre ». Enfin, l'embauche du personnel représente un coût important (annonces, sélection psychotechnique et médicale, frais administratifs, etc.) et le remplacement des salariés malades ou accidentés n'est plus laissé à l'entière discrétion de l'employeur (législation, Conventions Collectives). Si bien que, pour toutes ces raisons, une absence qu'elle qu'en soit la cause, représente une gêne pour l'entreprise et ce facteur peut amener l'employeur à faire des efforts en vue de prévenir les accidents du travail.

132. — *Le financement des frais d'accidents du travail.*

Lorsque les frais d'accidents ne sont pas à la charge des employeurs, ceux-ci n'ont aucun intérêt à voir diminuer le nombre de leurs accidents. Il en était ainsi lorsque les accidentés du travail étaient seulement secourus par l'Assistance Publique ou la charité privée. Il peut en être

de même si le financement des dépenses d'accidents est assuré par l'impôt, c'est-à-dire par une contribution non spécialisée.

Dans la plupart des pays, les frais d'accidents du travail sont depuis longtemps supportés par les employeurs, que ce soit sous forme d'une assurance obligatoire — ou simplement facultative, l'employeur non assuré restant alors redevable directement des prestations — ou sous une forme analogue au régime français de Sécurité sociale.

Est-ce à dire que dans un tel système, les employeurs sont plus vivement incités à prévenir les risques d'accidents afin de diminuer les frais entraînés par ceux-ci ? Pas obligatoirement, car ce système ne comporte pas, en soi, l'incitation à la prévention : les employeurs peuvent se contenter de verser leurs primes ou leurs cotisations à l'organisme de gestion. Il est nécessaire pour que les employeurs soient intéressés à l'effort de prévention que leurs charges respectives soient proportionnées aux accidents survenus dans leurs établissements ou du moins aux efforts plus ou moins grands accomplis pour en diminuer le nombre, soit par le jeu même des cotisations, soit sous forme de ristournes ou de surprimes. Nous verrons plus loin ce qu'il faut penser du régime français actuel à ce sujet.

Auparavant on peut se demander si ce problème de la rentabilité de la prévention ne doit pas être envisagé en dépassant le cadre, peut-être un peu plus étroit de l'entreprise. Faut-il admettre — en inversant et en adaptant la formule célèbre prononcée au sujet de la *General Motors* — que ce qui est bon pour l'économie nationale est bon pour les entreprises particulières ?

14. — AU-DELA DE L'ENTREPRISE.

141. — *La charge des accidents du travail.*

« Dans le monde d'aujourd'hui, les accidents causent plus de décès que toute autre maladie, à l'exception du cancer et des affections cardiovasculaires » (1). Ainsi les accidents ont pu mériter le titre de « troisième fléau du monde ».

Il est vrai que les accidents ne se produisent pas qu'à l'usine mais aussi sur la route et même à la maison. Pour ne parler que des accidents du travail, ils sont à eux seuls une charge considérable pour l'économie.

Par exemple, aux Etats-Unis, en 1959, on estime que l'absentéisme dû aux suites d'accidents a été d'environ deux cent vingt millions de journées de travail.

En France, une étude publiée par l'Institut National de Sécurité (2) cite les chiffres suivants :

— chaque année environ deux millions deux cents milles déclarations d'accidents sont reçues par les Caisses de Sécurité sociale que ces accidents aient donné lieu ou non à un arrêt de travail ;

— sur ce nombre plus d'un million sont des accidents entraînant un arrêt de travail de plus de vingt-quatre heures ;

(1) Le Courrier de l'U.N.E.S.C.O., n° 4, avril 1961.

(2) Cité par l'*Usine Nouvelle*, n° 11 du 16-3-1961.

— ce chiffre signifie qu'en moyenne un salarié sur neuf est victime d'un accident plus ou moins grave, ce rapport étant de un sur cinq dans les industries les plus exposées (bâtiment, travaux publics, bois, métallurgie) ;

— environ soixante seize mille accidents laissent chaque année une infirmité permanente et deux mille entraînent le décès de la victime ;

— si l'on ajoute aux accidents du travail proprement dits, les accidents de trajet (survenus entre le domicile et le lieu de travail) et les maladies professionnelles, on totalise cent trente trois millions de journées de travail perdues chaque année. Il a été calculé que ceci correspond à l'arrêt total pendant un an de quatre cent soixante dix établissements employant mille ouvriers chacun, ou encore à l'arrêt de douze entreprises comme la Régie Renault.

Ces chiffres traduits en valeur représentent une perte financière énorme : pour l'année 1959, par exemple, les prestations d'incapacité temporaire (indemnités journalières, frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation) se sont élevés à trente huit milliards d'anciens francs pour les accidents du travail et sept milliards pour les accidents du trajet.

Les capitaux des accidents graves (1), pour la même année ont été de cinquante deux milliards pour les accidents du travail, quinze milliards pour les accidents de trajet.

Le coût des accidents du travail s'élève donc pour une année à plus d'un milliard de F actuels. Ce lourd bilan est d'ailleurs en augmentation constante (2). On peut donc affirmer que les accidents du travail sont un véritable fardeau pour l'économie nationale (3).

Or, il ne s'agit là que du coût apparent des accidents. On a pu estimer leur coût réel à trois milliards de F par an. En effet, il faut tenir compte des charges qui résultent des pertes de temps, de la diminution de rendement du personnel, de l'immobilisation des machines, etc. et dont nous allons essayer d'examiner les conséquences.

142. — *Les accidents du travail et la réalisation des objectifs économiques.*

En termes économiques modernes, on se réfère habituellement à un objectif global, concrétisé par un Plan à plus ou moins long terme.

(1) Accidents ayant entraîné une incapacité permanente. Les capitaux sont calculés en multipliant par 16, le montant annuel de la rente. En cas de décès, le capital est évalué à 8 fois le salaire minimum annuel prévu par la loi du 30-10-1946.

(2) Indices d'augmentation du nombre des accidents déclarés, à l'exception des Caisses de Paris et de Strasbourg (cité par *Travail et Sécurité*, n° 8, août 1964).

1949	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962
100	132,90	140,45	137,84	134,53	138,66	146,04	149,83

(3) Cf. étude publiée par N. Zetterman, chef de bureau à l'Office National des Assurances à Stockholm : *Sécurité et Hygiène du Travail*, avril-juin 1951.

Bien qu'opposé à plus d'un titre au régime économique de type socialiste, le système qui est en voie d'élaboration dans un pays comme la France, et qui a pu mériter le nom « d'économie concertée », a des points communs avec l'économie planifiée. Ce rapprochement dépasse les seules ressemblances de vocabulaire et certaines idées, que nous allons développer en les appliquant à notre propre économie, ont pu être empruntées à un auteur marxiste, concernant une économie socialiste (1).

Le Plan — par exemple le IV^e ou le V^e Plan français — base ses objectifs sur la perspective d'un certain taux d'expansion, donc d'une augmentation de la production. Il est donc bien évident, en premier lieu, qu'une augmentation du nombre et de la gravité des accidents du travail ne peut que contrarier cette perspective. Les accidents du travail enlèvent au processus de production une certaine capacité de travail : il en résulte, sinon une diminution, du moins un ralentissement de l'augmentation de la production et, par suite, une moindre satisfaction des besoins.

En deuxième lieu, l'expansion économique repose en grande partie sur un accroissement du rendement du travail. Or, les accidents du travail entraînent des pertes de temps et on court le risque de voir ce rendement diminuer.

Allant plus loin, on peut faire les deux remarques suivantes. D'une part, même en période d'accroissement démographique, le chiffre de la population active croît suivant une pente moins forte que celle de l'augmentation de la population : prolongement de la durée des études, tendance à l'abaissement de l'âge de la retraite.

D'autre part, pour une population donnée, le nombre d'heures de travail diminue en raison de l'augmentation de la productivité par le perfectionnement des moyens de travail, en raison également des impératifs sociaux tels que la diminution de la durée hebdomadaire du travail ou l'accroissement de la durée des congés.

Il en résulte que le « prix » d'une heure de travail (exprimé en volume de production) est plus « cher » en productivité élevée qu'en productivité moyenne ou faible. Les pertes de temps étant plus onéreuses pour l'économie sont donc à éviter absolument, en particulier celles qui résultent des accidents du travail.

Autre observation : en améliorant la sécurité du travail, on augmente la productivité « plus que proportionnellement au nombre d'heures rendues disponibles par la suppression des accidents ». En particulier en évitant « que la productivité ultérieure des accidentés ne soit diminuée temporairement ou définitivement » (2).

Enfin, il faut souligner que l'arrêt de travail d'un ouvrier entraîne également l'arrêt d'une machine coûteuse dont l'amortissement se trouve retardé, ce qui est également une conséquence fâcheuse, non seulement pour l'économie mais également pour l'entreprise elle-même.

Ce dernier point nous fait saisir que l'optique de l'entreprise n'est pas en opposition avec celle de la nation. Car pour l'entreprise également, il importe de bien voir ce que coûtent exactement les accidents du

(1) Les accidents du travail étudiés en Allemagne de l'Est du point de vue économique in *Arbeitsökonomik und Arbeitsschutz*, n° 3, 1957. Traduction I.N.S.

(2) *Arbeitsökonomik und Arbeitsschutz*, article cité.

travail. Le versement des cotisations d'accidents du travail n'entre pas seul en ligne de compte pour la détermination de ce coût, comme nous allons le voir.

2. — Le coût réel des accidents du travail pour l'entreprise.

On a coutume de dire que les accidents du travail ne coûtent pas seulement à l'entreprise les frais apparents (part « accidents du travail » des cotisations de Sécurité sociale) encore appelés « coût direct », mais qu'ils entraînent aussi d'autres dépenses (pertes de temps, soins donnés aux blessés, etc.) dénommés « coût indirect » et que certains ont essayé de chiffrer. Nous allons voir plus loin ce qu'il faut penser de ce coût indirect. Mais auparavant nous devons examiner le coût direct, problème qui mérite d'être étudié, car combien d'employeurs sauraient dire avec précision ce que coûtent exactement les accidents survenus dans leur entreprise ?

21. — LE COUT DIRECT DES ACCIDENTS.

211. — *Appréciation générale.*

En examinant les statistiques nationales des accidents du travail, il est possible de savoir ce que coûtent ceux-ci. Si nous prenons par exemple la statistique pour l'ensemble de la France concernant l'année 1959 (1) nous relevons (chiffres en millions d'anciens francs) :

Prestations d'incapacité temporaire.....	38 047
Capitaux des accidents graves.....	52 524
Total.....	90 571
Nombre d'accidents avec arrêt (y compris les accidents graves).....	986 408

Par accident, ceci représente donc en moyenne un coût de 920 F.

Nous possédons des points de comparaison avec des pays étrangers bien que portant sur des périodes plus anciennes. C'est ainsi qu'en Allemagne, une étude publiée en 1955 sur les accidents survenus dans six grandes entreprises de l'industrie sidérurgique a montré que le coût direct d'un accident était en moyenne de 793 D.M., soit en prenant le D. M. au cours de 1,20 F, environ 950 F, c'est-à-dire un coût très voisin de celui qui résulte de la statistique française (2).

En Belgique, où les accidents du travail sont couverts par l'assurance privée sous contrôle de l'Etat, la charge financière par accident a été

(1) *Travail et Sécurité*, n° 8, août 1961.

(2) Etude publiée par la revue *Arbeitsschutz-Nachrichten*, janvier 1955, n° 1.

La même étude indique que la durée moyenne des arrêts de travail par accident est de vingt quatre jours. La statistique française de 1959 donne le résultat suivant :

$$\frac{21 \ 215 \ 729 \text{ jours d'arrêt}}{986.408 \text{ accidents}} = 21 \text{ jours et demi.}$$

évaluée à 5 000 F belges, soit environ 500 F français actuels (1) c'est-à-dire un coût sensiblement inférieur à ceux que nous venons de citer.

On peut cependant conclure de ces chiffres que la charge des accidents étant en définitive supportée entièrement par les employeurs, en moyenne chaque accident coûte à ceux-ci une somme de 500 à 1 000 F actuels, somme qui est à majorer d'un pourcentage destiné à couvrir les frais de gestion.

Or, combien d'employeurs ont-ils une notion exacte de ce que représentent pour eux les frais d'accidents du travail ? Certains reconnaissent que les primes d'assurances accidents ou les cotisations versées à ce titre représentent des dépenses importantes. Dans certains cas, cependant, à une diminution de la fréquence et de la gravité des accidents, correspond néanmoins une augmentation des frais. C'est ce qui ressort par exemple d'une étude faite à la Compagnie Carnation aux Etats-Unis (2). L'auteur de cette étude trouve quatre raisons à ce phénomène :

- taux des indemnités qui va en augmentant,
- dédommagements accordés de plus en plus substantiels,
- complaisance des médecins de ne pas renvoyer les salariés à leur travail dès qu'ils le peuvent,
- attitude des salariés à l'égard de leur travail : les travailleurs ont les moyens de cesser de temps à autre leur travail pendant quelques jours.

Il en résulte comme en témoigne une enquête effectuée dans cent-vingt entreprises de la région de Cleveland (Ohio) que certaines directions d'entreprises sont amenées à considérer la sécurité comme un parent pauvre. Un Directeur du Personnel d'une entreprise américaine a répondu à cette enquête : « La Direction de notre usine dit qu'elle paye des primes pour l'assurance des accidents du travail de ses ouvriers, et elle pense que c'est tout ce qu'elle a à faire » (3).

212. — *Détermination du coût des accidents pour l'employeur dans le régime français de tarification.*

Nous avons analysé en détail dans notre première partie le système français de tarification et nous savons par conséquent qu'il existe trois catégories d'entreprises. Nous devons mettre à part les entreprises à faible effectif qui cotisent suivant un taux fixe : leur charge « accidents du travail » est donc entièrement forfaitaire.

Pour reprendre l'expression citée plus haut : elles payent leurs cotisations et c'est tout ce qu'elles ont à faire. Par contre, les entreprises à tarification mixte et *a fortiori* les entreprises à tarification individuelle sont affectées d'un taux plus ou moins étroitement fonc-

(1) C. Laurens : *Accroissement de la productivité par une meilleure sécurité T.W.T.*, Belgique, juillet 1956.

(2) Comment analyser ses frais d'accidents ? *Occupational Hazards-U.S.A.*, octobre 1958.

(3) Chefs d'entreprise, faites-vous fausse route à la suite d'une erreur d'arithmétique ? *Occupational Hazards-U.S.A.*, avril 1956.

tion du nombre et de la gravité de leurs accidents : il est donc important pour elles de déterminer ce que coûte tout nouvel accident survenu, ce qui leur permettra ensuite de connaître la rentabilité des dépenses ayant pour objectif la réduction du nombre d'accidents.

a) *Entreprises à tarification individuelle.*

Dans ces entreprises, toutes les dépenses réelles consécutives aux accidents survenus par exemple dans une année sont imputées au compte de l'employeur. Il est donc facile à celui-ci de savoir ce que lui coûte un accident.

En effet :

Soit P. le coût du risque de l'année A

Soit S. le montant des salaires versés durant la même année,

$$\text{le taux de cotisation } T = \frac{P}{S} \cdot 100 \quad (1).$$

Ce taux servira à calculer les cotisations dont l'employeur sera redevable l'année A', sur la base d'une masse de salaires = S'. On peut supposer que S' = S.

Exemple :

Soit une entreprise ayant versé l'année A 10 000 000 F de salaires (= S). Si P = 300 000 F. T = 3% auquel il faut ajouter :

- 0,48% pour les accidents de trajet,
- une majoration de 25% pour frais de gestion } (2)

Le taux effectif sera donc $(3 + 0,48) \times 1,25 = 4,35\%$.

En supposant que les salaires versés l'année A' soient égaux à ceux de l'année A, soit 10 000 000 F, le montant des cotisations versées l'année A' sera de 435 000 F.

Ceci veut donc dire que les accidents d'une année coûtent à l'entreprise :

— les dépenses inscrites à son compte et qui correspondent aux prestations de toutes sortes engendrées par les accidents survenus au cours de l'année,

- auxquelles s'ajoute un forfait égal à 0,48% des salaires de l'année,
- cette somme totale étant elle-même majorée de 25% (3).

(1) Pour atténuer les distorsions pouvant intervenir d'une année sur l'autre, le taux est en fait calculé sur la moyenne de trois années.

(2) Taux retenus pour l'année 1963.

(3) En fait cette somme est encore à corriger compte tenu du coefficient d'augmentation des salaires entre la moyenne des années de référence et l'année de perception des cotisations. C'est ainsi qu'en 1963 les employeurs cotisent sur la moyenne des années 1959-1960-1961, compte tenu d'une augmentation moyenne annuelle des salaires de 4 à 5%, le coefficient de majoration à appliquer serait environ de 15%. Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 1964, les frais de gestion font l'objet d'une majoration en deux parties (pourcentage du taux et pourcentage des salaires : cf. 1^{re} partie II, 23). Ceci ne change rien aux développements de ce chapitre.

Connaissant ainsi le coût total des accidents d'une année, il est aisé de déterminer le coût moyen d'un accident avec arrêt de travail. Certes, il serait possible de chiffrer dans le cas d'entreprises à tarification individuelle le coût de chaque accident survenu dans l'entreprise, mais ce renseignement n'aurait guère d'intérêt pratique en raison des écarts importants de coût entre les accidents. Certains de ceux-ci peuvent n'avoir entraîné que quelques dépenses de pharmacie et un ou deux jours d'arrêt, alors que les autres auront eu pour conséquence un arrêt de travail de plusieurs mois, des frais d'hospitalisation et de chirurgie importants, voire même une rente d'incapacité permanente.

Si nous reprenons l'exemple cité plus haut, en supposant que l'entreprise en cause ait eu à enregistrer 300 accidents au cours de l'année de référence, l'employeur estimera le coût moyen d'un accident à :

$$\frac{435\,000}{300} = 1\,450 \text{ F}$$

b) Entreprises à tarification mixte.

Nous savons que pour ces entreprises (1) le coût de chaque accident est dans une certaine proportion — variable avec l'importance de l'établissement — celui qui résulte des statistiques de l'ensemble de la profession :

Pour simplifier, supposons une entreprise cotisant à 100% sur la base du « taux propre », c'est-à-dire du produit du nombre des accidents par le coût de la profession (2) la formule du calcul du taux est, rappelons le, la suivante.

$$\frac{C \times 100 + 0,60}{S} \text{ (pourcentage fixe couvrant les dépenses d'accidents de trajet et les charges générales).}$$

Définition de $C = n_1 CI + n_2 C_2$:

CI = coût moyen de la profession pour les accidents ordinaires avec arrêt de travail.

n_1 = nombre d'accidents ordinaires.

C_2 = coût moyen des accidents graves (avec rente d'incapacité permanente ou de décès).

n_2 = nombre d'accidents graves.

S = salaires de l'année de référence.

Soit une entreprise ayant versé 1 000 000 de F de salaires au cours de l'année de référence. Si nous prenons le coût moyen par accident pour 1963 dans une branche industrielle quelconque (3) :

coût de l'accident ordinaire	523 F
coût de l'accident grave	8 900 F

(1) Moins de 300, 400, 500 salariés suivant le taux collectif de l'année précédente (cf. 1^{re} partie).

(2) En fait dans cette catégorie, une entreprise ne peut cotiser au maximum que sur 90 % du « taux propre ». Nous avons pris 100 % pour simplifier ce qui revient à dire que dans notre exemple : coût propre = coût collectif.

(3) Section = construction électrique et électronique.

Branche = fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité.

Si notre entreprise a enregistré 12 accidents dont 2 graves au cours de l'année de référence, nous aurons :

$$\begin{array}{rcl} nI \text{ CI} & = & 12 \times 523 \dots\dots\dots 6\,276 \\ n2 \text{ C2} & = & 2 \times 8\,900 \dots\dots\dots 17\,800 \\ \text{C} \dots\dots\dots & = & 24\,076 \end{array}$$

$$\text{Taux de cotisation} = \frac{24\,076 \times 100}{1\,000\,000} + 0,60 = 3\%$$

Si on suppose que S' (salaires devant supporter effectivement les cotisations) est égal à S, on peut donc dire que cette entreprise payera une cotisation de 3% de 1 000 000 F = 30 000 F ce qui signifie que les accidents du travail lui coûtent :

— un taux fixe de 0,60% des salaires versés, quel que soit le nombre d'accidents survenus,

— un coût par accident de 523 F pour les accidents ordinaires avec arrêt et de 8 900 F pour les accidents graves.

c) *Essai de généralisation.*

En pratique, en se référant aux statistiques nationales d'accidents du travail et compte tenu de ce que nous venons de dire, chaque accident du travail survenu dans une entreprise industrielle coûte au chef d'entreprise (non compris les dépenses d'accidents de trajet et les frais de gestion qui sont fixes et inéluctables) :

— environ 500 F s'il s'agit d'un accident de travail avec arrêt,

— près de 10 000 F, c'est-à-dire presque vingt fois plus, s'il s'agit d'un accident grave, avec décès de la victime ou attribution d'une rente d'incapacité permanente.

Ces chiffres sont des moyennes, d'ailleurs approximatives, et ils ne correspondent pas à la réalité de chaque entreprise dont le coût du risque *par accident* peut être différent d'un établissement à l'autre. Aussi certains ont-ils essayé de trouver une loi qui permette à l'employeur de déterminer, avec une exactitude suffisante, quel était le coût de chaque accident survenu dans l'entreprise, en se basant non plus sur des moyennes par profession ou par région, mais en se référant à des critères propres à l'entreprise considérée.

C'est ainsi que M. Agache, Inspecteur de Sécurité à la C.I.M.A. (Usine de St-Dizier) a calculé qu'un accident du travail coûtait, par journée d'arrêt, dix fois le salaire horaire de l'intéressé. Par coût de l'accident, il entend tout ce qui est imputé au compte de l'employeur : indemnités journalières, frais médicaux et pharmaceutiques, y compris frais de gestion et d'accidents du trajet (1). Par exemple pour un accident d'une durée de quinze jours, qui est la durée moyenne d'arrêt dans son entreprise, l'auteur arrive pour l'année 1954 à un coût total de 25 988 F (anciens) soit par jour : 1 733 F. Or, durant la même année, le salaire moyen de l'entreprise a été de 173 F.

(1) Journées d'Etudes sur la Sécurité U.I.M.M. 1956, *Document*, n° 168.

Ce qui précède est valable pour les accidents ordinaires avec arrêt de travail. Pour un accident entraînant une incapacité permanente, M. Agache estime que le coût est donné par la formule suivante, un peu plus complexe :

$$\text{Coût d'une journée de travail (10 fois le gain horaire)} \left\{ \begin{array}{l} \times \left\{ \begin{array}{l} \text{moitié du nombre de journées} \\ \text{perdues par I.P.P. (sur la} \\ \text{base de 5 000 pour une I.P.} \\ \text{de 100\%)} \end{array} \right. \end{array} \right.$$

Peut-on admettre que les formules de cet auteur sont applicables à toutes les entreprises ou faut-il penser qu'elles ne traduisent que le cas particulier de sa propre entreprise ? Pour le savoir, essayons de faire un recoupement d'après les statistiques nationales que nous connaissons :

1. *Accidents ordinaires avec arrêt.*

M. Agache estime à quinze jours, dans son entreprise, la durée moyenne des arrêts de travail par suite d'accident. Si nous prenons les statistiques nationales des accidents du travail survenus en France en 1959 (1) nous constatons que la durée moyenne des arrêts de travail est de :

$$\frac{21\ 215\ 000 \text{ (nombre de journées perdues pour incapacité temporaire)}}{986\ 400 \text{ (total des accidents)}} = 21 \text{ jours}$$

Nous pouvons donc retenir comme valable ce chiffre de 21 puisqu'il, s'applique à un nombre d'entreprises, et par conséquent d'accidents, suffisamment grand et à une période suffisamment longue (12 mois)

Le salaire moyen ouvrier (2) peut être estimé — sur la base des statistiques que nous connaissons dans la Métallurgie — à environ 2,50 F de l'heure. Si la théorie de M. Agache est exacte, nous devrions donc dire qu'un accident du travail avec arrêt coûterait à l'employeur :

$$2,50 \times 10 \times 21 = 525 \text{ F}$$

Or, nous avons vu ci-dessus que le coût moyen d'un accident du travail pouvait être estimé à 500 F : la thèse selon laquelle un accident du travail sans incapacité permanente coûterait à l'employeur dix fois le salaire horaire de la victime ne semble donc pas très éloignée de la réalité. Un Chef d'Entreprise à l'occasion de chaque accident du travail pourrait donc avoir une estimation assez exacte du coût de celui-ci, en utilisant cette règle simple.

2. *Accidents avec incapacité permanente.*

Les statistiques nationales font ressortir que les accidents survenus en 1959 ont entraîné la perte de 69 127 000 journées par suite d'inca-

(1) *Travail et Sécurité*, n° 8, août 1961.

(2) En 1962.

pacité permanente, ce chiffre étant obtenu en fixant forfaitairement à 6 000 le nombre de journées perdues pour un accident avec incapacité permanente totale ou décès, et, pour un accident avec incapacité temporaire, au produit de 6 000 par le taux d'incapacité.

Pour la même année de 1959, on a enregistré 77 280 accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente ou un décès. Le rapport de ces deux chiffres fait donc apparaître une moyenne d'environ 900 journées perdues par accident, soit un taux moyen d'incapacité de :

$$\frac{900 \times 100}{6\,000} = 15\%$$

Si nous reprenons la formule de M. Agache, avec un taux moyen horaire identique à celui que nous avons retenu pour les accidents ordinaires, nous arrivons à un coût par accident grave de :

$$\frac{2,50 \times 10 \times 900}{2} = 11\,250 \text{ F (1)}$$

Le chiffre n'est pas très éloigné du coût moyen de 10 000 F auquel nous avons estimé les accidents avec incapacité permanente.

En conclusion, l'application des deux formules d'Agache permettent à l'employeur, de prévoir quel sera le coût de chaque accident supplémentaire survenu dans son entreprise et d'estimer en conséquence les efforts pécuniaires qu'il peut être amené à consentir en matière de prévention.

Mais les conséquences économiques de l'accident du travail ne se bornent pas pour l'employeur au remboursement des prestations accordées à la victime par l'intermédiaire des organismes de Sécurité sociale.

D'autres charges viennent s'y ajouter, moins apparentes mais non moins réelles : on a pu parler à leur sujet de « coût indirect » des accidents

22. — LE COUT INDIRECT DES ACCIDENTS.

Nous devons essayer de rechercher les dépenses qu'il est possible de faire entrer sous ce vocable et que de nombreux auteurs ont essayé de définir.

221. — *Les dépenses entrant dans le coût indirect.*

On peut dire que ces dépenses apparaissent dans le temps à court terme, à moyen terme et à long terme.

(1) M. Agache avait relevé un taux moyen d'incapacité de 12% dans son entreprise soit par rapport à 6 000 : 720 journées perdues par accident, ce qui représenterait un coût moyen de :

$$\frac{2,50 \times 10 \times 720}{2} = 9\,000 \text{ F.}$$

a) A court terme.

En premier lieu il ne faut pas oublier que l'employeur doit au salarié accidenté le salaire de la journée au cours de laquelle s'est produit l'accident même si celui-ci est survenu au début de la séance de travail. A ce salaire auquel ne correspond aucune contre-partie de travail, il faut ajouter celui qui est payé par l'employeur à ceux qui entourent la victime au moment de l'accident : contremaître, cadres, collègues de l'ouvrier interrompant leur travail pour secourir le blessé, par suite de l'arrêt de la chaîne de fabrication ou par simple curiosité.

Il faut tenir compte également des dépenses d'infirmerie, celle-ci étant créée et fonctionnant principalement pour les éventuelles victimes d'accidents du travail. Ces dépenses comprennent : appointements et salaires des infirmières, pansements, entretien des installations, amortissement, etc.

Les dépenses d'ordre administratif : compte rendu d'accident, déclaration obligatoire à la Sécurité sociale, pour être de moindre importance, ne doivent cependant pas être omises.

Enfin, en ce qui concerne les conséquences immédiates de l'accident, il faut noter celles qui touchent le matériel de production : en effet, celui-ci va rester immobilisé jusqu'à ce que la victime ait un remplaçant ou soit de retour à l'usine, ce qui peut représenter de quelques heures à plusieurs semaines. Surtout, l'accident du travail est souvent la cause ou la conséquence de détérioration de matériel ou de matières.

b) A moyen terme.

Pendant les jours suivant l'accident, interviendra sur place, l'enquête du Comité d'Hygiène et de Sécurité, ce qui représente de nouvelles heures improductives à la charge de l'employeur.

Une autre conséquence pourra éventuellement se produire : la condamnation pénale de l'employeur si des charges sont retenues contre lui, ainsi que l'imposition de cotisations supplémentaires en cas de faute inexcusable.

Si l'absence du salarié doit être de longue durée ou si l'arrêt du poste en cause risque d'avoir des conséquences trop graves, l'employeur sera amené à embaucher et à former un nouveau personnel, ce qui représente parfois une charge importante.

Enfin, il pourra résulter de l'arrêt de production entraîné par l'accident des retards de livraison et peut-être le paiement de pénalités à la clientèle.

c) A long terme.

Un accident en particulier ne risque pas d'avoir de conséquences à long terme si ce n'est la diminution de capacité de travail du salarié que l'employeur sera amené à « reclasser » dans un emploi peut-être moins utile à l'entreprise.

En revanche, toute une série d'accidents risquent, à la longue, de créer un véritable climat d'insécurité dans l'entreprise. Un tel climat peut amener une diminution de la productivité.

C'est ainsi qu'aux Etats-Unis, l'Américan Engineering Council a effectué une enquête sur le plan national en 1928 dont les résultats ont été publiés dans un ouvrage de quatre cents pages intitulé : *Safety and Production* (1). Cette enquête avait porté sur 8 238 entreprises occupant 1 000 000 d'ouvriers : dans 83% des entreprises, il a été constaté à la fois une augmentation de la productivité et une diminution de la gravité des accidents.

Si on examine la corrélation entre sécurité et productivité on constate, toujours selon cette enquête,

— que dans les entreprises sans sécurité, il y a dix cas d'augmentation pour un cas de diminution de productivité,

— que dans les entreprises avec une bonne sécurité, il y a cent dix cas d'augmentation pour un cas de diminution de la productivité.

Ce qui fait dire aux auteurs qu'une entreprise ayant une bonne sécurité a : $\frac{110}{10} = 11$ fois plus de chance d'être productive qu'une entreprise sans sécurité.

Enfin, on peut noter outre la diminution de la productivité engendrée par un climat d'insécurité, le risque de voir les travailleurs quitter l'entreprise, ce qui, à long terme, est encore une conséquence à mettre au débit des accidents du travail.

222. — *Le chiffrage du coût indirect des accidents du travail.*

L'estimation des dépenses entraînées indirectement par les accidents du travail s'avère difficile : l'énumération à laquelle nous venons de procéder suffit à le démontrer. Il s'agit en effet de dépenses qui n'apparaissent pas immédiatement dans le budget de l'entreprise — où elles se trouvent indistinctement mêlées à la masse considérable des « frais généraux » — et qui par ailleurs sont infiniment variables d'un accident à un autre.

Toutes les conséquences indirectes de l'accident que l'on a coutume d'appeler coût indirect sont évaluées en moyenne par certains experts à au moins quatre fois le coût direct » (2). Ceci signifie que si un accident ordinaire revient à l'entreprise à 500 F (coût direct) — chiffre approximatif auquel nous sommes arrivés ci-dessus — il faut y ajouter la somme de 2 000 F pour connaître le coût réel total de cet accident. Quant aux accidents avec incapacité temporaire dont nous avons chiffré le coût direct à près de 10 000 F, c'est donc à 40 000 F que s'élèverait leur coût indirect. Ce rapport de quatre entre coût indirect et coût direct peut donc paraître exorbitant. D'autres auteurs arrivent cependant à la même conclusion. Par exemple, l'Américain Heinrich a établi que la relation entre frais indirects et frais directs était au moins égal à quatre (3).

(1) Cité par C. Laurens : *Accroissement de la productivité par une meilleure sécurité*, *Technisch-Wetenschappelijk Tijdschrift* (Belgique), juillet 1956.

(2) *Sécurité*, Brochure de l'U.I.M.M., 33, avenue Hoche, Paris, 1956.

(3) Cf. *Organisation de la Sécurité*, Association des Industriels de Belgique, 1957.

Un autre auteur américain (1) estime à 340 dollars en moyenne le coût direct d'un accident du travail et à 1 360 le coût indirect, soit quatre fois plus.

D'autres experts, en revanche, n'estiment pas à plus de deux fois le rapport entre le coût direct et le coût indirect (2). De nombreuses enquêtes, notamment en Allemagne occidentale (3) en Hollande (4) arrivent à des résultats même encore plus optimistes. On peut faire observer que le rapport : $\frac{\text{coût indirect}}{\text{coût direct}}$ est très variable suivant la

nature des industries et que, par ailleurs, il diminue avec la gravité des accidents — ce qui paraît normal en raison de l'existence d'un certain nombre de « frais fixes » quel que soit le nombre de jours d'arrêt.

Pour conclure, il est certain qu'en vue de déterminer le coût réel d'un accident ou d'un groupe d'accidents survenus, par exemple, dans une période déterminée, il ne suffit pas de s'en tenir au « coût direct » c'est-à-dire aux cotisations versées à l'organisme de Sécurité sociale en contrepartie du ou des accidents. Il faut ajouter à cette somme un « coût indirect » que l'on peut raisonnablement estimer à deux fois au moins le coût direct. Les estimations supérieures (de trois ou quatre fois le coût direct) font entrer en ligne de compte des dépenses comme les frais d'infirmerie, ou le temps perdu par suite de la « flânerie » consécutive à l'accident, dont certaines seraient supportées par l'entreprise même en l'absence d'accident. Aussi en estimant à deux fois le rapport entre coût indirect et coût direct nous restons dans les limites forfaitairement plausibles : ceci signifie, pratiquement, que pour connaître le coût annuel réel de ses accidents l'employeur doit multiplier par *trois* le montant des cotisations versées dans l'année à ce chapitre à la Caisse de Sécurité sociale.

3. — L'incitation à la prévention dans le régime français actuel.

31. — L'EMPLOYEUR DEVANT LE PROBLÈME DE LA RENTABILITÉ DE LA PRÉVENTION.

311. — *En théorie.*

Pour l'employeur le problème de la rentabilité de la prévention se pose dans les termes suivants, en supposant qu'il ne tienne compte que des impératifs financiers. Le budget des dépenses de prévention devrait être déterminé rationnellement en fonction de l'amélioration attendue du programme de prévention, et des économies en résultant pour l'entreprise.

(1) W. D. Keefer : *Accidents Costs*, cité par le B.I.T. La prévention des accidents, Genève, 1961.

(2) Agache, ouvrage cité.

(3) Le coût direct et indirect des accidents, *Revue Arbeitsschutz Nachrichten*, janvier 1955, n° 1.

(4) C. Laurens, article cité.

Supposons par exemple une entreprise ayant une moyenne de quarante accidents avec arrêt par an, dont huit accidents graves, établissant un programme de prévention ayant comme objectif de diminuer chaque année le nombre d'accidents de cinq, dont un grave. Supposons que chaque accident avec arrêt survenu dans l'entreprise coûte en moyenne à celle-ci 500 F et chaque accident grave 8 000 F. L'amélioration du programme de prévention sera par an de :

$$(5 \times 500) + (1 \times 8\,000) = 10\,500 \text{ F}$$

Ce chiffre ne représente que le coût direct. Nous avons vu qu'il fallait multiplier environ par trois celui-ci pour obtenir le coût total des accidents du travail, soit dans l'exemple cité = 31 500 F. Le chef de cette entreprise fixera son budget annuel de prévention en fonction de cette somme.

312. — *En fonction du mode de tarification.*

La réalité n'est pas exactement conforme à ce schéma :

D'abord la diversité et la complexité du mode actuel de tarification rendent difficile l'estimation exacte de l'économie résultant de la suppression d'un ou deux accidents.

Ensuite certains éléments totalement étrangers à l'entreprise peuvent venir réduire ou même supprimer les avantages résultant d'une diminution du nombre d'accidents : majoration des salaires servant d'assiette aux cotisations, augmentation du coût des accidents, accroissement des charges d'accidents de trajet et des frais de gestion.

Enfin, certaines entreprises n'ont aucun intérêt direct à voir diminuer le nombre et la gravité des accidents du travail : ce sont celles qui sont soumises au régime de la tarification collective. La charge « accidents du travail » représente en effet pour elles, une dépense fixe, au même titre qu'un impôt ou une prime d'assurances sur laquelle elles n'ont aucun pouvoir.

On peut dire qu'il en est pratiquement de même dans les entreprises à tarification mixte où la part « taux propre » est faible : ce sera probablement le cas lorsque celui-ci est inférieur à 50% du taux final.

Par contre, lorsque le taux propre représente une part supérieure à celle du taux collectif, il est permis de penser que la probabilité d'incitation à la prévention sera plus grande. *A fortiori*, les entreprises à tarification individuelle apparaissent comme celles où cette incitation devrait être la plus forte.

Il serait donc intéressant d'étudier, dans ce cas, l'incidence de la diminution des accidents sur le montant des cotisations et, partant, sur le comportement de l'employeur. Il est cependant difficile de le faire en raison de l'infinie diversité de situations pouvant se présenter d'une entreprise à une autre et d'une période à une autre. Il est indispensable de raisonner sur des moyennes calculées sur un très grand nombre de cas et portant sur une période assez longue : pratiquement une année.

Aussi, pour la commodité du raisonnement qui va suivre, nous choisirons l'hypothèse d'une entreprise obéissant au régime de la tarifi-

cation mixte mais en supposant qu'elle cote uniquement sur la base du taux propre (1). En d'autres termes, le coût du risque de cette entreprise sera déterminé en tenant compte du produit du nombre d'accidents de l'entreprise par le coût moyen de la profession — respectivement pour les accidents simples avec arrêt et pour les accidents graves.

32. — RAISONNEMENT SUR UN EXEMPLE NÉGATIF.

321. — *Hypothèses.*

Nous supposons qu'une entreprise à la suite d'une politique de prévention bien conduite a réussi à diminuer de 25 % le nombre annuel d'accidents du travail, soit par exemple de quarante à trente par an, le nombre d'accidents graves inclus dans ce chiffre étant lui-même ramené de quatre à trois. Notons qu'il s'agit d'un résultat assez spectaculaire dont bien peu d'entreprises pourraient s'enorgueillir. Pour simplifier, nous admettrons que ce nombre d'accidents après être descendu à trente dont trois graves, reste inchangé les années suivantes.

On sait que le taux de cotisation est calculé sur trois ans mais que, compte tenu du délai nécessaire à l'exploitation des résultats statistiques, ceux-ci ne sont communiqués à l'employeur qu'un an plus tard, pour ne s'appliquer effectivement au calcul des cotisations que l'année suivant la communication des résultats. En d'autres termes, les résultats des années 1, 2 et 3 sont diffusés l'année 4 pour donner lieu au calcul d'une cotisation applicable effectivement sur les salaires de l'année 5.

Dans notre hypothèse, l'entreprise enregistre donc quarante accidents par an (dont quatre graves) les années 1, 2 et 3 et trente accidents par an (dont 3 graves) à compter de l'année 4.

Nous envisagerons successivement plusieurs cas pour en tirer au fur et à mesure les conclusions.

322. — *En supposant constants les éléments du calcul c'est-à-dire :*

- coût moyen d'un accident ordinaire avec arrêt. 377 F
- coût moyen d'un accident grave avec arrêt. 7 160 F (2)
- salaires versés par l'entreprise : 3 000 000 de F pendant les trois ans de la période de référence.

Par ailleurs, nous ne tiendrons pas compte pour le moment de la majoration pour accidents de trajet et frais de gestion.

Compte tenu du décalage dans le temps exposé ci-dessus, nous commencerons à prendre en considération les cotisations de l'année 5.

(1) Nous ne faisons ainsi qu'aller un peu plus loin que la législation qui prévoit au maximum, pour les entreprises à tarif mixte 90 % du taux propre et 10 % du taux collectif.

(2) Voir plus loin l'origine de ces chiffres.

a) *Cotisations année 5.*

Comme nous l'avons dit, l'entreprise acquittera sur la base des salaires de l'année 5, les cotisations calculées sur les résultats des années 1, 2 et 3, c'est-à-dire que nous aurons :

Coût du risque : 40 accidents par année dont 4 graves soit :

$$\begin{array}{r} 120 \times 377 = 45\,249 \\ 12 \times 7\,160 = 85\,920 \\ \text{Total} \dots\dots 131\,160 \end{array}$$

Taux de cotisation :

$$\frac{131\,160 \times 100}{3\,000\,000} = 4,372\%$$

Montant des cotisations :

$$\frac{4,372 \times 1\,000\,000}{100} = 43\,720 \text{ F}$$

b) *Cotisations année 6.*

Coût du risque : année 2 et année 3 : 40 accidents par an dont 4 graves
— année 4 : 30 accidents dont 3 graves soit :

$$\begin{array}{r} 110 \times 377 = 41\,470 \\ 11 \times 7\,160 = 78\,760 \\ \text{Total} \dots\dots 120\,230 \end{array}$$

Taux de cotisation :

$$\frac{120\,230 \times 100}{3\,000\,000} = 4,008\%$$

Montant des cotisations :

$$\frac{4,008 \times 1\,000\,000}{100} = 40\,080 \text{ F}$$

Cotisations cumulées années 5 et 6 : 83 800 F.

c) *Cotisations année 7.*

Coût du risque :

Année 3 : 40 accidents dont 4 graves.

Années 4 et 5 : 30 accidents par an dont 3 graves soit :

$$\begin{array}{r} 100 \times 377 = 37\,700 \\ 10 \times 7\,160 = 71\,600 \\ \text{Total} \dots\dots 109\,300 \end{array}$$

Taux de cotisation :

$$\frac{109\ 300 \times 100}{3\ 000\ 000} = 3,643\%$$

Montant des cotisations :

$$\frac{3,643 \times 1\ 000\ 000}{100} = 36\ 430\ \text{F}$$

Cotisations cumulées années 5, 6 et 7 : 120 230 F.

d) Cotisations année 8.

Coût du risque :

Années 4, 5 et 6 : 30 accidents par an dont 3 graves, soit :

$$\begin{array}{rcl} 90 \times 377 & = & 33\ 930 \\ 9 \times 7\ 160 & = & 64\ 440 \\ \text{Total} \dots & & \underline{98\ 370} \end{array}$$

Taux de cotisation :

$$\frac{98\ 370 \times 100}{3\ 000\ 000} = 3,279\%$$

Montant des cotisations :

$$\frac{3,279 \times 1\ 000\ 000}{100} = 32\ 790\ \text{F}$$

Cotisations cumulées années 5, 6, 7 et 8 : 153 020 F.

PREMIÈRE CONSTATATION :

L'employeur qui a obtenu une diminution du nombre annuel d'accidents du travail dans son entreprise ne commence à en constater les effets que deux ans plus tard (dans notre hypothèse : 30 accidents à partir de l'année 4 mais diminution des cotisations l'année 6 seulement).

L'employeur a contribué à « économiser » par année le coût de 10 accidents dont 1 grave, soit une somme de :

$$\begin{array}{rcl} 10 \times 377 & = & 3\ 770 \\ 1 \times 7\ 160 & = & 7\ 160 \\ \text{Total} \dots & & \underline{10\ 930} \end{array}$$

ce qui représente en 4 ans : 43 720 F.

Or, il n'a bénéficié en réalité après ces quatre années que d'une partie de cette économie, partie que l'on peut chiffrer comme suit :

$$\begin{array}{rcl}
 4 \times 43\,720 & & = 174\,880 \\
 \text{(montant des cotisations qu'il aurait continué} & & \\
 \text{à payer avec 40 accidents par an)} & & \\
 \text{(total cumulé des cotisations effectivement ver-} & & \\
 \text{sées en 4 ans)} & & \text{--- } 153\,020 \\
 & & \text{= } \underline{21\,860 \text{ F}}
 \end{array}$$

ce qui représente d'ailleurs très exactement la moitié du gain effectif.

En effet, ce n'est qu'à partir de l'année 8 que l'employeur bénéficiera complètement des résultats de son action ... en admettant qu'il ne soit pas découragé d'ici là.

Il s'agit d'une conséquence du mode de calcul des cotisations qui est basé sur une période de référence de 3 ans. Cette méthode permet certainement d'atténuer les variations d'une année à l'autre mais contribue à enlever au système le caractère stimulant qu'il devrait avoir.

Mais nous avons raisonné sur un coût moyen du risque constant, ce qui n'est pas conforme à la réalité.

323. — *L'augmentation du coût du risque.*

Nous reprenons l'examen des cotisations versées chaque année à compter de l'année 5. Les coûts du risque que nous avons choisis (377 F pour les accidents ordinaires et 7 160 F pour les accidents graves) correspondent à ceux d'une branche de la métallurgie en 1960 (1).

a) Année 5.

Compte tenu de ce que nous venons de dire et en admettant que l'année dite 5 dans notre exemple soit 1960, nous ne changerons donc rien aux chiffres retenus dans notre première hypothèse, et qui avaient conduit pour 120 accidents en 3 ans dont 12 graves à un taux de cotisation de 4,372%.

b) Année 6.

L'année suivante, soit 1961 dans notre exemple, les coûts du risque ont été dans la même branche : 450 F pour les accidents ordinaires avec arrêt et 8 070 F pour les graves. Le décompte de l'employeur sur les résultats des années 2, 3 et 4 s'établit comme suit :

$$\begin{array}{rcl}
 110 \times 450 & = & 49\,500 \\
 11 \times 8\,070 & = & 88\,770 \\
 \text{Total} & \dots & \underline{138\,270}
 \end{array}$$

(1) Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité n° du risque (Séc. Soc.) : 282 00.

Taux de cotisation :

$$\frac{138\ 270 \times 100}{3\ 000\ 000} = 4,609\%$$

c) *Année 7.*

En 1962, coût moyen des accidents ordinaires : 490 F et des graves : 8 410 F soit pour l'employeur :

$$\begin{array}{rcl} 100 \times 490 & = & 49\ 000 \\ 10 \times 8\ 410 & = & 84\ 100 \\ \text{Total} & \dots\dots & \underline{133\ 100} \end{array}$$

Taux de cotisation :

$$\frac{133\ 100 \times 100}{3\ 000\ 000} = 4,437\%$$

d) *Année 8.*

En 1963, coût des accidents ordinaires : 523 F et des graves : 8 900 F soit :

$$\begin{array}{rcl} 90 \times 523 & = & 47\ 070 \\ 9 \times 8\ 900 & = & 80\ 100 \\ \text{Total} & \dots\dots & \underline{127\ 170} \end{array}$$

Taux de cotisation :

$$\frac{127\ 170 \times 100}{3\ 000\ 000} = 4,239\%$$

DEUXIÈME CONSTATATION :

La hausse du coût du risque — qui est continuelle — compense les effets de la diminution du nombre des accidents. Dans notre exemple, le taux de cotisation augmente même pendant deux ans, bien que le nombre des accidents ait diminué de 25% par an, ce qui, ainsi que nous l'avons souligné, représente un résultat remarquable en matière de prévention — et assez rarement atteint dans la réalité.

324. — *L'incidence de la majoration pour accidents de trajet et frais de gestion.*

On sait que les taux de cotisation propres aux entreprises sont majorés forfaitairement pour couvrir les frais du risque « accidents du trajet » ainsi que les frais de gestion du régime.

Or, ce taux supplémentaire imposé aux entreprises n'a cessé d'augmenter pendant la période considérée. Si nous reprenons les taux

propres calculés dans notre hypothèse, nous obtenons, par année, un taux final qui est indiqué dans le tableau ci-dessous :

Année	Taux propre	Majoration accidents de trajet et frais de gestion	Taux final
1960.....	4,372	0,508	4,880
1961.....	4,609	0,585	5,194
1962.....	4,437	0,593	5,030
1963.....	4,239	0,600	4,839

L'examen de ces chiffres nous amène à la :

TROISIÈME CONSTATATION suivante :

Le taux imputé aux entreprises pour les accidents de trajet et les frais de gestion, qui augmente chaque année, s'ajoute, pour les aggraver, aux phénomènes déjà cités qui tendent à supprimer l'effet stimulant qui devrait être la conséquence du mode de tarification en vigueur.

Dans l'exemple choisi, l'entreprise est imposée en 1963 sur la base d'un taux pratiquement égal : 4,839 % contre 4,880 % soit une diminution en valeur relative de 0,84 %, alors que la diminution effective du nombre des accidents de travail a été de 40 à 30 durant la même période, soit 25 %.

325. — *L'augmentation de l'assiette des cotisations.*

Dans notre hypothèse, nous avons supposé constante la masse annuelle des salaires servant d'assiette aux cotisations d'accidents du travail. Il n'en est pas ainsi dans la réalité puisque l'augmentation annuelle des salaires peut être estimée en moyenne à 5 % au cours de ces dernières années.

En ce qui concerne le problème qui nous intéresse, cette évolution se traduit dans deux sens opposés : d'une part, le taux de cotisation lui-même tend à diminuer si les salaires augmentent (le taux étant le rapport du coût du risque aux salaires de la période triennale) mais, d'autre part, la masse des cotisations versées varie en valeur absolue dans le même sens que les salaires puisqu'elle est assise sur ces derniers.

Aussi pour évaluer l'incidence de ce facteur, nous avons repris dans le tableau ci-dessous, l'ensemble des calculs précédents en modifiant le facteur « salaires » supposé en augmentation annuelle de 5 % :

Années	Nombre d'accidents		Coût du risque		Compte employeur			Salaires		Taux de cotisation		Cotisations versées par an	Variation en %	
	avec arrêt	graves	avec arrêt	graves	avec arrêt	graves	total	annuels	période triennale	propre	total (1)		(2)	(3)
1	40	4							950 000					
2	40	4							1 000 000					
3	40	4							1 050 000					
4	30	3							1 103 000					
5	30	3			(120)	(12)			1 158 000	(1,2 et 3)	4,372	(0,508)	56 510	
(1960)			377	7 160	45 240	85 920	131 160		3 000 000			4,880		
6	30	3			(110)	(11)			1 216 000	(2,3 et 4)	4,385	(0,585)	60 435	+ 7 %
(1961)			950	8 070	49 500	88 770	138 270		3 153 000			4,970		+ 7 %
7	30	3			(100)	(10)			1 277 000	(3,4 à 5)	4,020	(0,593)	58 908	+ 4,2 %
(1962)			490	8 410	49 000	84 100	133 100		3 311 000			4,613		— 2,5 %
8	30	3			(90)	(9)			1 341 000	(4,5 et 6)	3,658	(0,600)	57 100	+ 1 %
(1963)			523	8 900	47 070	80 100	127 170		3 477 000			4,258		— 3,1 %

(1) Le chiffre entre parenthèses indique la majoration annuelle pour accidents de trajet.

(2) Par rapport à l'année prise comme référence, soit l'année 5 (ou 1960).

(3) Par rapport à l'année précédente.

L'examen de ces chiffres nous amène à une QUATRIÈME CONSTATATION

L'augmentation annuelle des salaires est un élément qui, s'ajoutant aux précédents, vient encore réduire un peu plus les effets attendus de la diminution des accidents du travail. Dans notre exemple, les cotisations d'accidents du travail représentent finalement la même somme (voire même un peu plus) lorsqu'elles sont basées sur trente accidents annuels que sur quarante.

Certes, on peut faire remarquer qu'à nombre d'accidents constant, les cotisations auraient augmenté, alors qu'elles n'ont pas varié. De même, on doit noter que la diminution des accidents a une incidence relative sur les cotisations puisque la masse des salaires a augmenté chaque année. Mais ces raisons sont-elles suffisantes pour que l'employeur soit pécuniairement incité à réduire le nombre d'accidents dans son entreprise ?

33. — QUE FAUT-IL PENSER DU MODE DE TARIFICATION ?

Reprenons les constatations auxquelles nous sommes arrivés au cours de ce qui précède. Nous pouvons les résumer en trois points :

a) lenteur à apercevoir les effets d'une amélioration de la situation « accidents » de l'entreprise, les résultats n'étant sensibles qu'après plusieurs années ;

b) facteurs étrangers à l'entreprise s'opposant aux conséquences attendues de cette amélioration, notamment par suite de l'augmentation continue :

- du coût du risque,
- de la participation pour accidents de trajet et frais de gestion,
- des salaires servant d'assiettes aux cotisations ;

c) complexité du mode de tarification qui risque de faire perdre de vue aux employeurs les mieux intentionnés, l'objectif à atteindre dans leurs efforts de prévention. Par ce seul fait, le mode de tarification actuel ne saurait constituer un stimulant efficace.

Et cependant, l'assurance obligatoire des accidents du travail ayant agi en « instrument réducteur de responsabilité » (1) le législateur a voulu compenser les effets désastreux que l'application de ce principe aurait pu avoir sur le comportement des employeurs :

— en instituant une politique de prévention dans le cadre de la législation de Sécurité sociale,

— en essayant d'intéresser pécuniairement les employeurs à ce dessein par un système ingénieux de calcul des cotisations.

Or, les exemples étudiés montrent que sur ce plan, l'application de la législation n'a pas eu les effets attendus. Sur un plan d'ensemble, les résultats de la politique de prévention se révèlent médiocres.

(1) Professeur Tissenbaum : Congrès International de Droit du Travail, Lyon, 21-9-1963.

Une catégorie d'entreprises devrait pourtant être intéressée plus que les autres à la réduction du nombre et du coût de leurs accidents : ce sont les entreprises à tarification individuelle. Mais pour celles-ci également jouent certains facteurs d'« affaiblissement » de l'incitation : augmentation du coût du risque (frais pharmaceutiques, médicaux, d'hospitalisation) participation aux frais généraux d'accidents du trajet et de gestion, etc.

Parmi les entreprises à tarification mixte, les unes peuvent être considérées comme « intéressées » à la diminution des accidents : ce sont celles où le facteur « taux propre » est prépondérant, par exemple, celles où il est supérieur ou égal à 50%. Pour les autres, l'incitation ne joue guère ou pas du tout, puisque leur taux final est en grande partie un taux collectif national sur lequel elles n'ont aucune action.

Ces entreprises ont donc un comportement qui est à rapprocher de celui des entreprises à tarification collective, pour lesquelles la cotisation « accidents du travail » n'est qu'une charge para-fiscale comme les autres.

Il est donc possible très schématiquement de classer les entreprises en trois catégories :

— celles qui sont (ou devraient être) incitées à faire un effort de prévention,

— celles où l'incitation peut jouer ou ne pas jouer selon l'importance relative de leur taux propre,

— enfin celles qui ne sont pas du tout incitées.

Il est intéressant de se demander quel est le nombre des entreprises appartenant à chacune de ces catégories et combien de salariés y travaillent.

Pour 1961, les chiffres étaient les suivants : (1)

Sur 934 015 entreprises occupant 9 195 863 salariés, 906 629 établissements, soit : 5 868 139 salariés étaient soumis à la tarification collective. Par conséquent 97% des entreprises — occupant les 2/3 des salariés — peuvent être rangées dans la catégorie de celles qui ne sont pas du tout incitées à l'effort de prévention.

Par contre, ce sont seulement 2 330 entreprises occupant, il est vrai, 1 712 471 personnes, soit près de 20% de l'ensemble des salariés, qui sont soumises à la tarification individuelle et où l'incitation à la prévention devrait être la plus grande.

Enfin, 25 056 entreprises et 1 615 263 salariés obéissent au régime de la tarification mixte avec la probabilité que la première moitié peuvent être rangées dans la catégorie des entreprises « incitées » et la deuxième moitié dans l'autre catégorie.

Au total, ces chiffres signifient qu'en France, 98 à 99% des entreprises, occupant près de 75% des salariés échappent à toute espèce d'incitation pécuniaire en matière de prévention. Quant aux autres, représentant une minorité, nous avons vu plus haut ce qu'il fallait

(1) Chiffres communiqués par la F.N.O.S.S. Ils ne comprennent pas les chiffres de la région de Strasbourg où les règles de tarification sont différentes.

penser de l'efficacité d'un système qui a été conçu pour encourager la prévention des accidents, mais qui n'atteint pas son but.

Or, la solution du problème de la prévention doit pourtant être cherchée au niveau de l'entreprise. La rigueur et la précision d'une réglementation imposant aux employeurs des mesures de prévention ne seront jamais assez parfaites pour assurer une diminution notable des accidents du travail. Cette réglementation est nécessaire : elle n'est pas suffisante. Son développement excessif risque même d'être une entrave à la marche des entreprises (1). Par contre, si un grand nombre d'employeurs pouvaient être convaincus que la diminution du nombre d'accidents dans leur entreprise est bénéfique pour celle-ci, il est certain qu'une situation entièrement nouvelle serait créée.

En conclusion, la politique de prévention mise à l'honneur par les législateurs de 1945 peut rester lettre morte, si les décisions qu'elle implique logiquement ne sont pas prises par une majorité de chefs d'entreprise. Pour qu'il en soit ainsi, la réglementation, les sanctions, la persuasion, la coopération entre organismes de Sécurité sociale et employeurs sont nécessaires : il doit s'y ajouter le stimulant de l'intérêt pécuniaire de l'entreprise.

4. — Les conditions d'un mode de tarification efficace.

Pour être efficace et entraîner un « élan de prévention » dans les entreprises, un mode de tarification doit répondre à deux conditions :

- être simple,
- entraîner rapidement des conséquences pécuniaires appréciables pour l'entreprise.

41. — SIMPLICITÉ DU MODE DE TARIFICATION.

La solution la plus simple consisterait à supprimer l'individualisation des taux de cotisation et à instituer, par conséquent, un taux unique pour toutes les entreprises. Ce système est celui qui existe pour d'autres branches du régime français de Sécurité sociale (Assurances sociales, Allocations familiales). Toutefois, le reproche essentiel à faire à ce mode de tarification est qu'il serait, sur le plan de l'incitation à la prévention, en retrait par rapport au régime actuel. Aussi est-il important de bien préciser deux points :

411. — *Il ne doit pas s'agir d'une « fiscalisation ».*

Le budget des accidents du travail doit garder son autonomie. En premier lieu, il ne saurait être question d'alimenter, même partiellement, les dépenses des accidents du travail par un impôt quel qu'il

(1) Souligné par M. Rimet (Société des Filés de Calais) au Congrès International de Droit du Travail, Lyon, 21-9-1963.

soit. En second lieu, il n'est absolument pas souhaitable que ces dépenses soient amalgamées à celles qui correspondent aux autres chapitres du Budget Social en particulier les Assurances sociales et les Allocations familiales, pour faire l'objet d'une cotisation unique. Nous pensons, au contraire, que les accidents du travail doivent conserver une place spéciale au sein de la Sécurité sociale et que, dans le cadre de celle-ci, les recettes et les dépenses doivent s'équilibrer et faire l'objet d'une gestion particulière.

412. — *Le taux ne doit pas être uniforme pour les différentes familles professionnelles.*

En effet, un taux de cotisation identique pour toutes les entreprises, quelle que soit leur appartenance professionnelle, ne peut créer les conditions nécessaires à un effort de prévention efficace. Les risques d'une branche à l'autre sont de nature et d'importance trop diverses pour qu'il soit raisonnable de les mettre sur un pied d'égalité. Par contre, un taux unique par profession, déterminé statistiquement selon les risques effectifs de celle-ci (1) nous paraît être la meilleure formule.

D'ailleurs, on peut penser que dans cette optique, une véritable « organisation de la prévention » pourrait s'instituer au niveau de la profession. Une telle organisation existe certes déjà dans de nombreuses professions, assurant ainsi un échelon intermédiaire entre la prévention nationale — du ressort des organismes institués dans le cadre de la Sécurité sociale — et la prévention à l'échelon de l'entreprise. Nombreuses, en effet, sont certainement les entreprises dont l'importance est trop modeste pour que leurs responsables aient les moyens, le temps, l'ouverture d'esprit suffisants pour mener à bien une action en faveur de la prévention.

Il faudrait, bien entendu, pour stimuler chaque branche professionnelle dans la voie de la prévention, que les entreprises qui la composent soient convaincues de l'intérêt de ce que nous pouvons appeler les « investissements de sécurité ». Avec quels arguments, si le taux de cotisation est le même pour tous les membres de la profession et invariable dans le temps ?

42. — RISTOURNES ET COTISATIONS SUPPLÉMENTAIRES.

Pour stimuler efficacement l'action des entreprises dans le sens de la prévention, une seule méthode nous paraît valable : celle consistant à attribuer à celles qui auraient obtenu des résultats satisfaisants en matière de sécurité des ristournes sur leurs cotisations d'accidents du travail. Mais, contrairement à ce qui a pu exister jusqu'à ce jour en ce domaine, ces ristournes devraient être distribuées avec une générosité substantielle pour devenir le fondement même du système de tarification et, partant, le moteur de la politique de prévention. En

(1) Cf. les taux actuellement calculés par profession pour les entreprises à tarification collective et les entreprises à tarification mixte.

revanche, des cotisations supplémentaires seraient imposées aux entreprises ayant enregistré une aggravation de leur situation « accidents du travail ».

421. — *Définition des ristournes.*

L'attribution de ristournes est prévue, dans l'état actuel de la législation, par l'arrêté du 8 juillet 1955, modifié en dernier lieu par l'arrêté du 10 mai 1963. Elles sont accordées « aux établissements qui ont accompli un effort de prévention soutenu et pris dans ce sens, des mesures susceptibles de diminuer la fréquence et la gravité des accidents du travail ». Inversement, une cotisation supplémentaire peut être infligée « à tout établissement qui n'a pas satisfait dans le délai qui lui a été imparti, à l'injonction de prendre des mesures justifiées de prévention en matière d'hygiène et de sécurité ».

Dans l'esprit de ces textes, les ristournes apparaissent comme une récompense en faveur des chefs d'entreprise ayant manifesté leur bonne volonté en faveur de la prévention. Notons au passage, ce qui est important, que les entreprises touchées actuellement de manière effective par l'application de ces textes ne représentent qu'une infime minorité : les exemples en sont même très rares.

Au contraire, dans ce que nous envisageons, les ristournes apparaîtraient sous un jour très différent puisqu'elles récompenseraient non des intentions mais des résultats. Par ailleurs, elles seraient distribuées de façon systématique et massive puisque, comme nous l'avons dit, elles feraient partie intégrante du régime de cotisations « Accidents du Travail ».

422. — *Modalités d'application.*

Le principe serait que tout accident évité dans l'entreprise doit donner lieu automatiquement à une ristourne au profit de l'employeur.

Le nombre brut d'accidents est toutefois un critère contestable, puisqu'il peut être influencé par les variations des effectifs ou des horaires de travail. Un critère plus juste est le Taux de Fréquence, qui est une notion connue mais utilisée seulement jusqu'à ce jour à des fins statistiques. Le Taux de Fréquence se définit comme le nombre d'accidents survenus dans une période déterminée, rapporté au nombre d'heures travaillées dans l'entreprise durant la même période et affecté d'un certain coefficient (100 000). Il s'agit par conséquent du nombre d'accidents du travail pour cent mille heures de travail. Notre proposition est donc que toute diminution du taux de fréquence par rapport à une certaine référence devrait ouvrir droit à une ristourne.

Faudrait-il également tenir compte du taux de gravité ?

Gardant présent à l'esprit la simplicité nécessaire à l'efficacité du système, nous ne pensons pas qu'il soit souhaitable de le faire intervenir dans le calcul même de la ristourne. On pourrait décider, par exemple, que le droit à ristourne serait supprimé, ou suspendu, ou réduit, en cas d'augmentation du taux de gravité.

Comment calculer le montant des ristournes sans tomber dans l'arbitraire, tout en respectant le principe de simplicité ? Nous proposons le système suivant dans lequel les ristournes se traduiraient en fait par une diminution du taux de cotisation.

Aussi devrait-on substituer au terme « ristourne » celui de « remise de cotisations ». Le taux de cotisation serait celui de la profession : en fait le taux appliqué l'année A serait comme nous l'avons vu celui calculé sur les statistiques de l'année A-2, ce qui est sans importance. Mais nous suggérons que dans le courant de l'année A et en fonction des résultats obtenus durant l'année A-1 dans l'entreprise, il soit calculé pour celle-ci une réduction de taux applicable immédiatement avec effet rétroactif au 1^{er} janvier de l'année A-1. Ainsi en cas de résultats favorables, les cotisations ne seraient plus appelées jusqu'à concurrence du trop perçu éventuel, et les deux objectifs qui nous sont apparus comme fondamentaux seraient atteints : rapidité et évidence des résultats.

Le mode de calcul de la remise de cotisations aurait un caractère progressif afin de rendre le système aussi stimulant que possible. La formule pourrait par exemple être du genre :

$$y = \frac{x^2}{100} \text{ dans laquelle :}$$

y = réduction en % du taux de cotisation,

x = diminution en % du taux de fréquence.

Cette formule donnerait les valeurs suivantes :

x	y
10	1
20	4
30	9
40	16
50	25
60	36
70	49
80	64
90	81
100	100

Dans ce régime, une entreprise cotisant à 5% et qui passerait d'un taux fréquence de 10 à un taux fréquence de 7, soit une diminution de 30%, verrait son taux de cotisation diminuer de 9% seulement soit 4,55% au lieu de 5. Par contre une entreprise cotisant au même taux mais dont le taux de fréquence passerait de 10 à 5 soit une diminution de 50% verrait son taux de cotisation passer de 5 à 3,75 (1).

Il ne s'agit là que d'un exemple et de nombreuses autres formules sont possibles.

(1) Il est bien évident que le taux de base serait toujours celui de la profession calculé sur les résultats de l'année A-2. Le taux propre serait celui obtenu après réduction en fonction du taux de fréquence de l'entreprise.

Une autre consisterait à créer des tranches et à appliquer pour chacune d'elle une diminution progressive du taux de cotisation.

423. — *Choix de la référence.*

Il est bien évident que ce choix conditionne la réussite du système.

Doit-on prendre comme référence, par exemple, le taux de fréquence moyen de chaque entreprise pendant les trois dernières années précédant la mise en application du nouveau système, et accorder des remises de cotisations en cas de diminution du taux de fréquence par rapport à cette période ? Cette formule risque de pénaliser les entreprises ayant déjà accompli un effort de prévention et ayant atteint un stade où les améliorations sont de plus en plus difficiles à obtenir.

Aussi pensons-nous qu'il serait plus juste de prendre comme référence le taux de fréquence moyen de chaque branche professionnelle, calculé sur les quatre ou cinq années ayant précédé la mise en application du nouveau mode de tarification. En procédant ainsi, les entreprises à l'avant-garde en matière de prévention seraient assurées au départ de bénéficier des remises de cotisations.

Les taux de fréquence de référence devraient-ils être revus chaque année en fonction des résultats statistiques des différentes professions ? A notre avis, non, car les employeurs constatant que l'objectif varie continuellement risqueraient de se décourager. Cependant, il est évident que les références devraient être revues périodiquement compte-tenu des progrès obtenus et ceci, tous les trois, quatre ou cinq ans.

Enfin, avant l'adoption des taux de fréquence devant servir de référence, il conviendrait d'examiner leur validité dans chaque profession. Il pourrait se produire que certaines branches ayant déjà accompli des progrès remarquables en matière de prévention se voient imputer un taux de référence très bas et se trouvent donc mal placées dans la compétition.

Inversement, les branches professionnelles en retard bénéficieraient d'une sorte de privilège au départ : on pourrait imaginer de calculer les taux de fréquence « normaux » en étudiant les statistiques des années précédentes (faisant apparaître par exemple une amélioration nette à une certaine date à la suite d'une action particulière) et en comparant éventuellement aux résultats obtenus dans les mêmes professions à l'étranger.

Par cette méthode, des objectifs précis à moyen et à long terme pourraient être dégagés par profession et faire l'objet d'un véritable « plan de prévention » qui mériterait son intégration dans le plan quadriennal français. On sait, en effet, quelle peut être l'incidence des accidents du travail sur la vie économique, notamment dans les secteurs à main-d'œuvre rare.

424. — *Le problème du financement.*

Si on doit maintenir l'autonomie du budget des accidents du travail, c'est-à-dire respecter le principe de son équilibre propre, il est néces-

saire que les remises de cotisation soient financées par des ressources normales.

Il s'agit d'un problème actuariel. Il consiste à déterminer, compte tenu de la probabilité de diminution des taux de fréquence, la charge supplémentaire résultant de l'application des remises. Cette charge risque d'entraîner une majoration des taux moyens statistiques, dont il est difficile d'estimer l'importance puisque c'est le fond même du problème à soumettre aux actuaires.

Nous pouvons cependant écrire que si les prévisions conduisaient à majorer les taux moyens d'un pourcentage trop élevé, le caractère d'efficacité du système proposé se trouverait compromis. L'institution des remises de cotisations ne devrait pas entraîner une majoration des taux supérieure à 10 ou 15 %. Au-delà, les employeurs pourraient avoir l'impression que l'on commence par retenir d'une main ce que l'on promet de donner de l'autre. En effet, le gain espéré sous forme de remises par rapport au statu quo serait d'autant plus difficile à obtenir que la majoration *a priori* des cotisations serait plus importante.

Sous cette réserve, les entreprises décidées à faire un réel effort de prévention n'auraient pas à supporter une dépense nouvelle mais bénéficieraient au contraire d'une réduction de leurs charges. La preuve en serait apportée par les entreprises ayant déjà obtenu de bons résultats et qui se trouveront immédiatement en-deçà du taux de fréquence de référence. On peut souligner également qu'à plus ou moins long terme, un système efficace d'incitation à la prévention doit avoir pour conséquence une réduction des dépenses d'accidents du travail, donc une diminution des taux moyens.

Enfin aux ressources destinées à financer les remises de cotisations, il faut ajouter le produit des cotisations supplémentaires.

425. — *Cotisations supplémentaires.*

A l'inverse des remises, les cotisations supplémentaires doivent-elles s'appliquer systématiquement à l'encontre des entreprises ayant enregistré des taux de fréquence plus élevés que la référence ?

Ce qui vient à l'esprit, c'est qu'il ne faut pas aboutir à une véritable individualisation des taux, qui risquerait de se produire inévitablement si réductions et majorations s'appliquaient de façon automatique. On s'éloignerait ainsi de la simplicité voulue du système.

Tout en étendant la portée actuelle de la législation qui limite l'application des cotisations supplémentaires aux entreprises qui n'ont pas satisfait aux injonctions de prendre des mesures de sécurité, nous ne pensons pas qu'il soit souhaitable de les rendre automatiques. On peut concevoir, par exemple, que des cotisations supplémentaires soient infligées aux employeurs ayant obtenu de mauvais résultats en matière de sécurité (jugés tels par référence au taux de fréquence moyen de la profession) mais sous réserve d'un ou plusieurs avertissements préalables du service Prévention de la Caisse régionale de Sécurité sociale.

En conclusion, si l'on veut que la prévention soit une des préoccupations principales du chef d'entreprise il doit être évident pour celui-ci

qu'elle est « payante ». Mais il faut encore que les employeurs sachent comment doit s'exercer l'action préventive : c'est le problème de l'organisation de la prévention dans l'entreprise, objet de notre dernier chapitre. Nous examinerons en premier lieu le problème de la connaissance des causes des accidents et de l'aide que les entreprises peuvent apporter à cette recherche. Puis nous essaierons de définir ce que peut être un programme de prévention. Enfin, nous insisterons sur le rôle que doivent jouer dans cette action les rouages principaux de l'entreprise.

CHAPITRE IV

L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION DANS L'ENTREPRISE

1. — La connaissance des accidents et de leurs causes.

11. — LES STATISTIQUES OBLIGATOIRES.

Il n'existe pas d'obligation légale générale imposant aux employeurs de tenir une statistique des accidents survenus dans leur entreprise. Cependant toutes les entreprises où existe un Comité d'Hygiène et de Sécurité, c'est-à-dire les entreprises industrielles comprenant au moins cinquante salariés (1), sont en fait tenues d'établir des statistiques d'accidents qui sont à annexer au rapport d'activité remis obligatoirement chaque année à l'Inspecteur du Travail. Par ailleurs on peut dire que la simple obligation de déclarer chaque accident avec arrêt, avec certains renseignements, tels que l'élément matériel et la nature de la lésion, implique la tenue par chaque entreprise, même la plus modeste, d'une statistique peut-être rudimentaire mais dont l'existence est générale et obligatoire.

111. — *Les statistiques du Comité d'Hygiène et de Sécurité.*

Les renseignements statistiques fournis annuellement à l'Inspection du Travail par le Comité d'Hygiène et de Sécurité comprennent essentiellement :

a) La liste de tous les accidents ayant donné lieu à déclaration avec leur date, l'état civil de la victime, la description sommaire des circonstances, l'élément matériel ayant provoqué l'accident, la nature des lésions entraînées par celui-ci. Ces renseignements sont donc un résumé des indications figurant sur les déclarations d'accidents.

Il faut noter que les accidents ainsi mentionnés ne sont pas forcément des accidents avec arrêt de travail. En effet, doivent faire l'objet

(1) Cinq cents salariés au moins pour les entreprises commerciales. Décret du 1^{er} août 1947.

d'une déclaration, les accidents qui donnent lieu à versements de prestations même sans indemnités journalières.

b) Les taux de fréquence et de gravité de l'entreprise.

Nous rappelons la définition de ces éléments.

Le taux de fréquence (Tf) est un indice du nombre des accidents de travail. Il est égal au rapport du nombre d'accidents par le nombre d'heures de travail, multiplié par un certain coefficient. Quant au taux de gravité, (Tg) indice de la gravité des accidents, il est égal au rapport du nombre de journées perdues par le nombre d'heures de travail, multiplié également par un certain coefficient.

La première conférence des statisticiens du travail (1923, Genève) avait fixé ces coefficients à 100 000 aussi bien pour Tf que Tg. La sixième conférence (1947, Montréal) les a différenciés puisqu'elle a retenu un coefficient de 1 000 000 pour le taux de fréquence et de 1 000 pour le taux de gravité. En ce qui concerne la France, l'arrêté du 11 août 1947 a conservé l'ancien coefficient pour le taux de fréquence (100 000) mais a adopté le nouveau (1 000) pour le taux de gravité.

En résumé on peut donc écrire qu'en France :

$$Tf = \frac{\text{Nombre d'accidents} \times 100\,000}{\text{Nombre d'heures de travail}}$$

$$Tg = \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt pour cause d'accidents du travail} \times 1\,000}{\text{Nombre d'heures de travail}}$$

Il convient de préciser que le nombre d'accidents à prendre en compte pour le taux de fréquence, est uniquement le nombre d'accidents du travail (donc à l'exclusion des accidents de trajet) qui ont entraîné un arrêt de travail supérieur à 24 heures. En effet, la journée de l'accident étant à la charge de l'employeur, elle n'a pas à être considérée comme un jour d'arrêt. De même, en ce qui concerne le taux de gravité, c'est seulement à partir du lendemain de l'accident que les jours d'arrêt doivent être pris en compte. A noter que doivent être comptés tous les jours donnant lieu à un versement d'indemnités journalières, c'est-à-dire en particulier les dimanches et jours fériés.

112. — *Les déclarations d'accidents.*

Comme nous l'avons dit, la déclaration d'accident constitue à l'échelle de chaque entreprise la base de toute statistique. Elle devrait être une démarche essentielle dans la recherche des causes de l'accident du travail car elle peut permettre de répondre aux questions suivantes :

- la situation de l'accident : qui ? où ? quand ?
- la relation de l'accident,
- ses caractéristiques : comment ? avec quoi ? pourquoi ?
- ses conséquences.

Il est donc essentiel pour cette raison d'éduquer le personnel appelé à remplir les déclarations (1).

(1) Cf. Journées d'études de la Société de Médecine du Travail de Normandie, Rouen, 23 au 15-11-1961.

Non seulement sur le plan de l'entreprise mais à un échelon beaucoup plus vaste, les déclarations d'accidents sont appelées à avoir une grande importance. En effet, leur regroupement à l'échelon régional puis national sert de base à la statistique d'ensemble des accidents du travail établie par la Caisse nationale de Sécurité sociale.

La politique générale de prévention dépend en partie des renseignements fournis par ces statistiques. C'est grâce à celles-ci que des risques tels que les manutentions, les chutes de grande hauteur et les chutes de plein pied ont pu être mis en évidence.

Dans les déclarations d'accidents, en effet, l'employeur est obligé de préciser non seulement la nature de la lésion mais encore l'élément matériel qui a provoqué celle-ci, ce qui représente une tentative intéressante dans la recherche des causes des accidents. Une liste-type des éléments matériels a été établie (1) et il appartient aux entreprises de codifier le plus exactement possible leurs déclarations, ce qui ne va pas sans difficultés lorsque la cause de l'accident a un caractère très douteux ou mal défini.

113. — *Les statistiques obligatoires sont-elles insuffisantes ?*

Dans la majorité des entreprises, la statistique des seuls accidents avec arrêt ne peut donner de renseignements significatifs en raison du trop petit nombre d'observations.

Par ailleurs, ce qui distingue un accident sans arrêt d'un accident avec arrêt n'est que le fait du hasard et il paraît intéressant de considérer tous les accidents sans distinction. Cette idée a été développée, en particulier, au deuxième Congrès Mondial des Accidents du Travail à Bruxelles en 1958 (2). Notamment, M. Bernard A. Inshaw, allant encore plus loin, a soutenu que la recherche des causes des accidents, et en premier lieu leur enregistrement statistique, doit porter sur toutes les anomalies appelées « accidents » sans exception, même quand l'accident est purement matériel. Cette généralisation peut paraître contestable tant sur le plan des principes que pour des raisons pratiques : par exemple, le recensement automatique de tous les accidents matériels présente des difficultés d'application.

Aussi, nous estimons que la solution la plus judicieuse consiste à retenir tous les soins donnés à l'Infirmier, ce qui est facile puisqu'ils font généralement l'objet d'une mention sur un registre (3). Nous répondrons donc à la question posée en tête de ce paragraphe en disant qu'il est souhaitable dans les entreprises — peut-être même davantage dans les petites et moyennes entreprises d'aller au-delà des obligations légales et de prendre en considération, non seulement les accidents avec arrêt, mais tous ceux ayant donné lieu à une blessure même la plus bénigne.

(1) Arrêtés des 11-8-1947 et 20-3-1954.

(2) Compte rendu de H. Pechot : *Usine Nouvelle*, février 1959.

(3) Il est rappelé que les entreprises bénéficiant des subventions pour soins d'urgence, doivent obligatoirement noter tous leurs accidents du travail sans exception sur un registre d'un modèle agréé qui est régulièrement contrôlé par la Sécurité sociale.

Ainsi, l'entreprise sera mieux armée pour rechercher les causes réelles des accidents qui, comme nous le verrons plus loin, ne sont jamais faciles à découvrir.

12. — LA PLACE ET LE RÔLE DES STATISTIQUES D'ACCIDENTS DANS L'ENTREPRISE.

121. — *La place des statistiques dans l'entreprise.*

Dans les entreprises importantes, possédant le plus souvent un service spécialisé de statistiques, des études peuvent être faites, notamment sur la corrélation pouvant exister entre les taux d'accidents et certaines variables telles que la santé, l'âge, l'environnement, etc. ou entre les accidents graves et légers, ou entre certains types d'accidents. Par exemple, des entreprises ont réalisé des expériences d'observations instantanées pour déceler les comportements dangereux qui sont à l'origine des accidents (1).

Il appartient à ces entreprises, dont la recherche est une activité normale, de poursuivre l'étude de la prévention des accidents sur un plan pour ainsi dire théorique. Nul doute que le fruit de tels travaux ne peut être que profitable à long terme à la cause de la sécurité du travail. Mais comme en toute chose, il ne faut pas perdre de vue l'objectif qui est, ici, la lutte immédiate contre les accidents et leurs conséquences. Aussi dans la grande majorité des cas, à faire trop de statistiques, on risque peut être de perdre le sens de l'action et de l'efficacité.

Comme l'a écrit un auteur : « N'oublions pas que la question consiste à supprimer les accidents et non pas à s'installer dans leur administration » (2).

122. — *La statistique comme moyen d'information.*

Un des rôles de la statistique est celui de « thermomètre de la sécurité », permettant de se rendre compte des progrès — ou au contraire du recul — de la prévention, et de mesurer les résultats obtenus par rapport aux efforts engagés.

Le taux de fréquence et le taux de gravité sont les indices les plus connus qui permettent périodiquement de faire le point de la sécurité dans l'entreprise. Certains ont suggéré leur remplacement par d'autres indices (3). Mais l'intérêt des taux de fréquence et de gravité est leur caractère universel qui permet des comparaisons non seulement entre différentes entreprises ou branches professionnelles, mais même entre nations.

(1) Rockwell : *The National Safety News Journal*, août 1961.

(2) Pierre Pietri : *Principes et Pratique de la Direction du Personnel*, Ed. de l'Entreprise Moderne, 1956.

(3) Cf. notamment :

— Coefficient de risque, Docteur Poulizac : *Accidents du travail et Facteur humain*.

— Formule P.I. Indicateur de Performance, *Occupational Hazards*, octobre 1957.

— Docteur Andreoni : 2^e Congrès mondial de Prévention des accidents du travail, 1958.

— J. A. Martin et G. B. Wheeler : *Occupational Hazards*, avril 1962.

La présentation graphique des statistiques est importante et mérite une mise au point particulière. On peut citer par exemple la courbe, dite en « Z » : nombre d'accidents mensuel — total cumulé par année civile — total mobile des douze derniers mois connus (1). Mais surtout certains se sont demandés si pour « réchauffer les froides statistiques des accidents du travail » il ne fallait pas mettre en évidence les accidents qui ne sont pas arrivés. C'est ce qui a été fait par le Service des Forêts du Département de l'Agriculture aux U.S.A. (2).

La différence entre les accidents survenus pendant une période prise comme référence et les accidents de la période considérée, si elle est positive, représente les accidents qui ne sont pas arrivés.

Dans le même esprit, on peut noter la suggestion du Professeur Salmont d'établir un taux d'activités de sécurité dans lequel le terme « activités de sécurité » représente les mesures contrôlables prises en faveur de la sécurité soit dans l'ensemble de l'entreprise, soit dans un secteur de celle-ci.

$$\text{Taux d'activités de sécurité} = \frac{\text{Activités de sécurité} \times K}{H}$$

ou H est le nombre d'heures de travail, et K = 5 000 000 en vue d'obtenir un indice du même ordre de grandeur que les taux de fréquence et de gravité.

Mais la statistique doit jouer un autre rôle que de simple information : elle doit être le point de départ de l'action pour la sécurité.

123. — *La statistique comme base d'action.*

Pour décider de la place à accorder aux statistiques dans l'entreprise, il faut se rappeler :

- que le but de la prévention est la diminution du nombre et de la gravité des accidents ;
- que ce but ne saurait être atteint qu'en faisant disparaître les causes des accidents ;
- que les seuls éléments statistiques admissibles dans l'entreprise sont ceux qui peuvent permettre de connaître ces causes.

Pour atteindre ce but, il faut porter son effort sur l'utilisation des statistiques, à l'usine même, en vue d'éclairer le chef d'établissement sur la situation de la sécurité et lui permettre d'agir rapidement. A ce sujet, nous citerons le rapport présenté à Bruxelles au deuxième Congrès Mondial de la prévention des accidents du travail par M. Bernard A. Inshaw, membre de la Société Royale pour la prévention des accidents de Londres (3). Ce rapport avait pour titre : « Application à l'industrie d'une méthode de déclaration, classification et investigation des accidents du travail ».

M. Péchot a pu écrire à son sujet qu'il entrerait dans les vues nouvelles

(1) G. Sérot-Almeras-Latour : *Travail et Méthodes*, nov. 1960.

(2) *Safety Standards*, nov.-déc. 1956, n° 6.

(3) Compte rendu de H. Pechot : *Usine Nouvelle*, février 1959.

sur la prévention des accidents du travail « en faisant à la Direction une place éminente dans l'organisation de la sécurité, alors que la prévention classique ne lui attribue qu'un rôle restreint et en fournissant pour la recherche des causes des accidents un mécanisme très compréhensible et déjà éprouvé ». Nous résumons ci-dessous, les points principaux de ce rapport :

a) Principes.

1. La Direction d'un établissement doit suivre exactement ce qui se passe en matière d'accidents : elle doit donc disposer de statistiques fidèles et bien comprises.

2. Elle doit être renseignée sur la cause (ou les causes) de chaque accident : ceci doit être le résultat de l'enquête confiée à un « agent de sécurité » de l'établissement.

3. Elle doit prescrire au plus vite ce qu'il faut faire pour empêcher le renouvellement de l'accident.

4. Enfin, ces mesures à prescrire ne doivent pas être superflues ou être en contradiction avec celles prises antérieurement, ce qui suppose que l'entreprise ait une méthode d'exploration des dossiers d'archives des accidents antérieurs.

La principale originalité de la méthode proposée par M. Inshaw est donc qu'elle se propose de permettre à la direction de l'établissement de porter son regard simultanément :

- sur la cause de l'accident,
- sur la nature des mesures de redressement envisagées,
- sur la nature des mesures prises antérieurement dans des cas analogues.

b) Application pratique de la méthode.

Après avoir proposé une nouvelle base de statistiques puisque, selon lui, celles-ci devraient porter « sur toutes les anomalies appelées accidents » (1) l'auteur présente un modèle de statistique « circonstanciée », dans laquelle chaque événement de la vie de l'usine pouvant avoir une influence sur les taux d'accidents est explicitée au regard de ceux-ci (2). Il insiste ensuite sur le caractère fondamental de l'enquête, qui est confiée à l'agent de sécurité de l'établissement, et dont la conduite est essentielle pour rechercher la cause des accidents (3). Puis M. Inshaw en vient à ce qui constitue la seconde originalité de sa méthode et qui est la préparation d'une liste-type des mesures à prendre à la suite d'un accident et qui sont classées suivant l'importance décroissante du groupe social :

(1) Cf. ci-dessus, paragraphe 113.

(2) Cf. également à ce sujet : *Safety Equipment and Industrial Clothing*, juillet 1958.

(3) M. Pietri écrit également : « seule l'étude de chaque accident peut conduire à des résultats concrets » (*Principes et pratique de la Direction du Personnel*, déjà cité).

1. Direction : Equipement défectueux, manque d'instructions ou de formation, etc.

2. Surveillance (agents de maîtrise) : méthodes insuffisamment détaillées, omission de faire utiliser les dispositifs de sécurité, ou de faire respecter les consignes, etc.

3. Causes personnelles : inobservation des consignes, ignorance, déficiences diverses, etc.

Enfin, pour permettre le rapprochement des accidents similaires, M. Inshaw utilise des fiches perforées permettant de répondre immédiatement à une quinzaine de questions. Ce rapprochement est indispensable pour la raison déjà évoquée ci-dessus, à savoir la vérification avant toute mesure à prendre en cas d'accident, des décisions prises dans les cas semblables dans le passé. Mais aussi la comparaison des circonstances, leur concordance ou leur divergence facilitent l'isolement de la cause et permettent souvent de déceler une cause permanente, non dégagée au premier accident, et à laquelle il faut s'attaquer de toute urgence.

Ce problème de la recherche des causes des accidents est en effet, très important en matière de prévention.

13. — LA RECHERCHE DES CAUSES D'ACCIDENTS.

Il n'existe pas d'événements ayant une cause unique : les accidents du travail n'échappent pas à cette constatation.

131. — *Un accident n'a pas une seule cause.*

Prenons un exemple : un ouvrier qui travaille sur un échafaudage sans garde-corps fait tomber son marteau : pour le rattraper, il fait un geste qui le déséquilibre et il tombe. Dans l'enchaînement des faits ayant eu cet accident comme conséquence, on peut distinguer deux sortes de causes (1) :

D'une part, la causalité « systématique », se rattachant aux causes immédiates de l'accident :

- cause matérielle : absence de garde-corps,
- cause psychologique : réaction de l'homme à un événement soudain.

D'autre part la causalité « historique » faisant appel aux causes plus lointaines, plus profondes :

- manque d'habitude du travailleur sur les échafaudages,
- causes plus ou moins lointaines de l'absence de garde-corps.

Dans un semblable accident, la cause principale, évidente, paraît être l'absence de garde-corps. Il faut cependant préciser : le garde-corps

(1) Cf. Jean Grisez dans le *Bulletin du Centre d'Etudes et recherches psychotechniques*, n° 3, juillet-septembre 1957.

était peut-être à la disposition de l'ouvrier mais celui-ci pour gagner du temps ou par mépris du danger, ne l'a pas mis en place. En ce cas, la cause véritable à laquelle on devra remédier n'est pas l'absence de garde-corps (causalité systématique) mais la raison de cette absence (causalité historique). Le remède pour éviter le retour d'un accident semblable n'est pas du domaine matériel, mais personnel : éducation, sanctions.

On voit donc toute l'importance que revêt cette recherche des causes en ce qui concerne l'efficacité ultérieure des mesures de prévention. Une solution proposée (1) a été d'affecter les différentes causes présumées d'un accident pas toujours faciles à démêler, d'un certain coefficient évalué suivant l'importance décroissante des causes dans le déclenchement de l'accident. Par exemple, un accident au cours duquel un ouvrier avait eu les mains coupées en introduisant un piston dans le cylindre d'un moteur résultait d'une fausse manœuvre, d'un moufle en mauvais état et d'une élingue défectueuse. Ces trois facteurs ont été évalués de la façon suivante :

— défaut d'organisation : absence de contrôle des élingues	70%
— inattention et imprudence de la victime.....	20%
— négligence du compagnon de travail qui omit de faire réparer le moufle	10%

Une enquête publiée en Allemagne par la Société pour l'Action Sociale à l'Entreprise et portant sur trois usines métallurgiques, aboutit à la conclusion que les causes d'accidents sont complexes. Sur six cent quatre vingt un accidents étudiés, 18,6% seulement n'avaient qu'une seule cause : dans tous les autres cas, il y en avait 2, 3 ou 4. Au total, 1 828 causes ont été dénombrées, dont 214 d'ordre technique, 165 d'ordre médical, 747 d'ordre psychotechnique, et 700 d'ordre sociologique (2).

Ces exemples montrent que les accidents ayant une seule cause n'existent pratiquement pas et qu'il est indispensable de découvrir les causes réelles pour que de nouveaux accidents soient évités dans l'avenir. Parmi ces causes, on peut distinguer celles qui sont du domaine matériel et celles qui ressortent au « facteur humain ».

132. — *La part des causes matérielles.*

Que nous enseignent les études entreprises à ce sujet, ainsi que les expériences industrielles connues ? La prévention s'est longtemps identifiée à la protection matérielle : barrières et dispositifs de sécurité sur les machines, équipements individuels contre les accidents. Les textes réglementaires sont à de rares exceptions près restés à ce stade de la prévention. Dans de fort nombreuses entreprises les dépenses de prévention sont essentiellement du domaine de la protection matérielle. Or, il est devenu courant de dire que 80% des accidents sont dûs à des causes humaines ou encore à des « actions dangereuses »

(1) *Versucheiner Unfallursachen Statistite*, 1954.

(2) Cité par *Stahl und Eisen*, 1958, n° 5.

et que 20% seulement ont pour origine des causes matérielles appelées encore « conditions dangereuses ».

Malgré cette place d'honneur à laquelle sont placées aujourd'hui les causes humaines, il ne faut pas perdre de vue que l'élimination des causes techniques d'accidents du travail est une étape indispensable à toute une entreprise de prévention. Comme l'a souligné un rapporteur au troisième Congrès Mondial des Risques Professionnels (1) : « On ne peut tenir compte du facteur humain que lorsque toutes les questions techniques de prévention ont été résolues ». D'ailleurs, la rapidité d'évolution de la technique rend cette vérité encore plus évidente ainsi que l'a fait remarquer, au cours de ce même congrès, le Ministre français du Travail : « Les progrès techniques ont fait cesser certains risques et ont rendu moins dangereuses certaines activités, mais ils ont par contre fait naître de nouveaux risques quelquefois plus meurtriers et plus difficiles à combattre que ceux qu'ils ont fait disparaître. La nature des accidents est attachée à la transformation des techniques, et les risques évoluent comme le progrès. La prévention, si elle veut rester dans la bonne voie, ne doit pas suivre les progrès techniques, mais aller du même pas » (2).

Cette primauté dans le temps des facteurs techniques est également reconnue par ceux qui ont fait œuvre de prévention dans les entreprises :

« De 1947 à 1954, la principale activité en matière de sécurité, avait consisté à équiper les machines des dispositifs de sécurité nécessaires, à fournir au personnel des équipements de protection les mieux adaptés... Cette remarquable activité avait permis d'obtenir une chute spectaculaire des taux de fréquence et de gravité... Cette étape est extrêmement importante et il est inutile de songer vouloir aborder la seconde si la prévention technique n'est pas correctement réalisée dans une entreprise » (3).

Ainsi, les causes matérielles des accidents jouent un rôle important qu'il est vain de négliger et dont on doit absolument tenir compte si l'on veut s'attaquer à cette seconde catégorie de causes que l'on englobe sous le vocable de « facteur humain ».

133. — *Définition et rôle du « facteur humain ».*

Dans quels cas le facteur humain intervient-il comme cause d'un accident ? On a pu répondre : dans tous les cas. « J'ai même l'impression, écrit par exemple le Professeur Raymond, que l'on met systématiquement et sans discrimination dans le facteur humain tous les cas où l'on ne trouve pas une cause matérielle évidente, et que le facteur humain est tout bonnement en train de remplacer le hasard, auquel on ne croit plus ».

Certes, à l'origine de tout accident, il y a de toute évidence des

(1) Rapport de M. H. Thart (Hollande) : III^e Congrès Mondial des Risques Professionnels, Paris, 22 au 27-5-1961.

(2) Exposé de M. Paul Bacon.

(3) M. Reval : La sécurité aux Etablissements Merlin Gérin (*Documents C.E. G.O.S.* n° 9, novembre 1958).

« facteurs humains ». Dans l'exemple cité plus haut de l'accident dû à l'absence d'un garde-corps, on peut en déceler de nombreux : négligence ou faute de l'employeur, du contremaître, de la victime elle-même. Une véritable responsabilité collective marque la genèse de l'accident et « le facteur humain finit par être partout présent dans les circonstances qui commandent sa probabilité » (1).

Les causes de l'accident dans ce même exemple, comme dans beaucoup d'autres, peuvent avoir pour noms : mauvaise organisation, absence de formation du personnel, manque d'adaptation du travail à l'homme ou de l'homme au travail, ou encore ambiance de travail défavorable. Les facteurs humains ne sont donc pas forcément des facteurs de personnes. « Le plus souvent ce sont des facteurs mixtes, ou l'environnement matériel, l'organisation du travail, et les facteurs sociaux entrent en composante avec les facteurs humains » (2).

Pour se garder d'une dispersion et par suite d'une impuissance à laquelle nous conduirait inévitablement cette omni-présence des facteurs humains, nous nous en tiendrons volontairement à une définition restrictive : en première approximation, nous dirons que le facteur humain en tant que cause d'accident, c'est l'action dangereuse du travailleur, donc de la victime elle-même dans la plupart des cas.

Nous devons préciser aussitôt que cette définition ne doit surtout pas nous faire confondre facteur humain et culpabilité du travailleur, comme l'écrit un rapport de l'Inspection du Travail en Allemagne pour l'année 1956 : « Il faut se garder d'interpréter défaillance du matériel par faute de l'employeur et défaillance du personnel par faute de la victime » (3).

Les défaillances les plus courantes du personnel sont, par exemple, le non-respect des consignes de sécurité par ignorance ou mépris du danger, l'inattention, la maladresse, etc. Mais on constate que certains travailleurs sont victimes d'un nombre d'accidents bien supérieur à la moyenne. C'est ainsi qu'aux Etablissements Neyrpic, 10% des ouvriers étaient accidentés autant que les 90 autres, 30% étaient accidentés une fois par an, 60% n'étaient pas accidentés dans l'année, 52% ne l'étaient pas en trois ans (4). Faut-il conclure à un facteur individuel de prédisposition ?

Cette notion est aujourd'hui vivement controversée.

D'abord, la loi de distribution au hasard enseigne que, mathématiquement, tous les ouvriers ne doivent pas avoir le même nombre d'accidents (5). Ensuite, les conditions du travail ne sont homogènes qu'en apparence et un individu considéré comme prédisposé peut être en fait placé dans des conditions plus dangereuses. En définitive : « La doctrine de la prédisposition naturelle aux accidents a aujourd'hui perdu de son crédit et la sélection des travailleurs par des méthodes

(1) Accidents du Travail et Facteur Humain, Dr H. G. Poulizac. Monographie de l'Institut National d'Hygiène, Paris, 1960.

(2) J. Zurfluh : *Accidents du Travail et Formation Sécurité* (Dunod).

(3) *Arbeitsschutz*, n° 6, juin 1956.

(4) Comment les Etablissements Neyrpic ont obtenu une chute immédiate de leurs taux de fréquence et de gravité, *Documents de la C.E.G.O.S.*, mai-juin 1957.

(5) Cf. Jean Grisez dans le *Bulletin du Centre d'Etudes et Recherches Psychotechniques*, n° 3, juillet-septembre 1957.

psychotechniques ne s'est pas révélée suffisante pour éliminer tous les risques» (1).

Plus qu'un facteur personnel, la prédisposition serait un facteur psychosocial « où l'individu n'est plus à envisager seul mais dans ses milieux familial et professionnel ... si bien que l'objet des recherches sur la prévention des accidents du travail n'est plus l'individu à proprement parler mais le complexe individu-milieu » (2).

Cette conclusion, selon laquelle il n'existe pas de prédisposition biologique immuable, est celle de nombreux psychologues tels que Lahy, Pacaud, Drake. Tout au plus, un auteur comme Tiffin estime que c'est seulement au-dessous d'un certain niveau intellectuel, qu'il y aurait une certaine liaison entre intelligence et prédisposition. Mais on ne décèle pas de corrélation évidente entre les facteurs d'intelligence et la prédisposition aux accidents (3).

Quel rôle peut donc jouer la psychotechnique en matière de prévention ?

Essentiellement celui d'orienter l'individu vers son milieu professionnel d'élection. Son rôle de sélection devra se borner à l'élimination de quelques personnalités dangereuses comme les très bien doués mais impulsifs ou indisciplinés, les maladroits, les affectifs, les personnes malades ou âgées, les alcooliques.

Quant à l'influence du milieu familial ou professionnel, quelle importance véritable faut-il lui accorder ? Comme causes de cet ordre, on peut noter : la monotonie du travail, la tension psychologique dans l'entreprise, la durée excessive des horaires de travail, les soucis économiques et familiaux du travailleur. Ces facteurs ont certainement une répercussion sur le comportement des ouvriers et leur réaction éventuelle devant les risques d'accidents. Toutefois, une enquête entreprise en Allemagne aurait permis de constater que « la situation de famille, les soucis relatifs au logement et les préoccupations matérielles sont loin d'avoir sur les accidents l'influence généralement supposée. Par contre, on a constaté une grande ignorance des règlements sur la prévention des accidents ; les responsables doivent les enseigner aux travailleurs » (4). De telles constatations soulignent le rôle éminent de la formation.

Enfin concernant la monotonie du travail, des recherches récentes ont montré que de nombreux accidents étaient dûs à la dégradation de la vigilance dans le temps, d'où l'idée de ménager des pauses au cours du travail (5).

La prévention doit être organisée dans l'entreprise en fonction de ces différents facteurs : causes techniques, causes humaines. Nous allons examiner comment un programme de prévention peut en tenir compte.

(1) III^e Congrès Mondial de Prévention des Risques Professionnels, 22 au 27-5-1961. Exposé du professeur Bergami.

(2) Cf. R. Bonnardel : *La psychométrie et la prévention des accidents du travail, Le travail humain*, janvier-juin 1959.

(3) J. Zurfluh : *Accidents du Travail et Formation. Sécurité*.

(4) D'après *Stahl und Eisen*, 1958, n° 5.

(5) *Vigilance et accidents du travail*, Dr Wisner : III^e Congrès Mondial de Prévention, Paris, 26-5-1961.

2. — Le programme de prévention de l'entreprise.

21. — LE CADRE DE L'ACTION PRÉVENTIVE DANS L'ENTREPRISE.

Si les textes ont institué, par exemple, les Comités d'Hygiène et de Sécurité dans les entreprises d'une certaine importance, encore faut-il se demander comment peut fonctionner en réalité cette institution et quelle efficacité on peut en attendre. Le Comité de Sécurité en raison de sa composition représentant toutes les couches de l'entreprise, n'est-il pas essentiellement un organe « consultatif » ou « législatif » et ne convient-il pas de confier le « pouvoir exécutif » de la prévention à un service de sécurité ? Il faut aussi se garder de vouloir tout faire, et la définition du programme de sécurité de l'entreprise suppose un choix dont nous essaierons de poser les données.

211. — *Le Comité d'Hygiène et de Sécurité.*

Nous rappellerons que le Comité d'hygiène et de sécurité qui est obligatoire dans les établissements industriels comptant au moins cinquante salariés comprend : (1)

- le chef d'établissement ou son représentant,
- le chef du service de sécurité ou un ingénieur désigné par l'employeur,
- le médecin de l'établissement ou du Comité inter-entreprises,
- la conseillère du travail, s'il en existe une,
- trois ou six représentants du personnel, désignés par les membres du Comité d'entreprise et les Délégués suivant que l'établissement occupe moins de mille salariés ou plus.

Les pouvoirs du Comité en matière d'hygiène et de sécurité sont théoriquement les plus étendus. Il se réunit obligatoirement tous les trois mois.

Ainsi conçu, le Comité n'est souvent qu'une assemblée au cours de laquelle sont publiés et commentés les résultats d'accidents du travail de l'entreprise. Il risque aussi de devenir, en raison de l'origine des représentants du personnel, une réunion revendicative plus que constructive. Mais si le représentant de l'employeur veille à renvoyer les revendications (primes d'insalubrité par exemple) devant les instances dont le rôle est d'en discuter, le Comité de Sécurité peut rester dans la voie qui est la sienne. Mais hormis le cas de quelques accidents graves où il pourra être amené à faire une enquête sur place et à examiner à fond un problème particulier en vue d'apporter des suggestions concrètes, il n'est le plus souvent que l'occasion de « faire le point » de la sécurité dans l'entreprise à intervalles de temps réguliers.

Cette tâche est certes utile. Cependant pour accroître l'efficacité

(1) Décret du 1^{er} août 1947.

du Comité, certains ont essayé de l'aménager pour en faire un véritable instrument d'action en faveur de la prévention.

Une formule connue est celle des « comités tournants ». Plusieurs comités sont créés, chacun correspondant à un secteur de l'entreprise. Les membres permanents sont les membres habituels du Comité de Sécurité. Les membres temporaires sont des représentants du personnel qui participent à tour de rôle aux réunions consacrées aux problèmes de leur secteur d'activité.

Le même souci d'élargir la représentation du Comité en vue d'accroître son efficacité, est également à la base d'autres formules utilisées avec bonheur dans certaines entreprises. La plus simple consiste à faire participer aux travaux du comité, en plus des représentants obligatoires, un certain nombre de membres choisis en fonction des différents critères. C'est ainsi que les Etablissements Merlin Gérin ont adjoint à leur Comité d'Hygiène et de Sécurité :

— dix représentants du personnel et sept agents de maîtrise répartis par secteur,

— un ingénieur représentant le Bureau d'Etudes et un représentant de la Direction Technique,

— un représentant de l'entretien,

— un représentant des mutilés du travail, etc. (1).

Toutefois, une assistance aussi nombreuse ne peut que nuire à l'efficacité du Comité qui ne peut alors prétendre qu'à un rôle d'information. On accentue aussi son caractère d'assemblée au détriment de son efficacité. D'autres entreprises ont donc préféré constituer des organismes plus restreints : les Commissions de Sécurité. Par exemple, une autre entreprise de Grenoble, les Etablissements Neyrpic, ont décentralisé leur comité de sécurité en dix commissions correspondant chacune à un grand atelier (2). Chacune se compose :

— de l'ingénieur Chef de l'Atelier qui dirige les travaux de la Commission,

— de trois agents de maîtrise,

— de trois représentants du personnel dont un membre du Comité de Sécurité.

Les commissions se réunissent une fois par mois et à l'occasion de chaque accident grave. Le Comité lui-même est constitué conformément à la loi et se réunit une fois par trimestre.

Faut-il ranger parmi ces initiatives, celle d'une entreprise allemande consistant à créer dans l'entreprise un réseau « d'hommes de confiance », simples travailleurs spécialement instruits pour la prévention des accidents ? Ces hommes au nombre de deux cent cinquante, répartis dans les divers secteurs de l'entreprise, ont pour rôle de donner

(1) La Sécurité aux Etablissements Merlin Gérin, *Documents de la C.E.G.O.S.*, n° 9, novembre 1958.

(2) Comment les Etablissements Neyrpic..., *Documents de la C.E.G.O.S.*, n° 2, mai-juin 1957.

l'exemple à leurs camarades tout en assurant en permanence leur formation à la sécurité (1).

212. — *Le Service de Sécurité.*

Toutes ces améliorations au Comité de Sécurité supposent l'existence dans l'entreprise d'un service permanent chargé des problèmes de sécurité : aussi nombreuses que soient les réunions du Comité, aussi élargie que soit sa représentation, il reste un organisme à fonctionnement discontinu. Il doit être complété par un élément à fonctionnement permanent, destiné à assurer la continuité de la politique de sécurité. Or, l'existence du Service de Sécurité n'est pas obligatoire dans l'entreprise. Même dans les établissements de plus de cinquante salariés, où l'institution du Comité de Sécurité est obligatoire, la loi n'impose pas l'existence du service de sécurité. Celle-ci dit seulement que doit assister au Comité le chef du service de sécurité « ou un ingénieur désigné par l'employeur ».

Il est bien certain, en effet, que l'existence d'un véritable service de sécurité ne se justifie que dans les entreprises d'une certaine importance et où les risques ne sont pas négligeables. Il paraît donc judicieux d'avoir laissé cette décision à l'initiative de l'employeur.

Ce que nous pouvons noter, c'est que dans les entreprises même d'importance modeste, il paraît indispensable de désigner au moins « un responsable de la sécurité » chargé de coordonner les aspects divers de la sécurité : administratif, statistique, médical, matériel, humain, etc. Pour lui permettre d'intervenir avec efficacité auprès des différents services de l'entreprise, sa place dans la hiérarchie devra être à un niveau assez élevé : chef du service entretien, chef du service du personnel, etc.

L'étape suivante, pour les entreprises plus importantes, ce sera l'ingénieur de sécurité à temps complet, et enfin, pour les très grandes entreprises, le véritable service avec un effectif d'importance variable selon les besoins.

213. — *Définition du programme de sécurité.*

« Le programme général tient compte de ce que j'appelle le style de l'entreprise c'est-à-dire qu'il est pensé en fonction d'idées directrices qui sont celles qui inspirent la politique générale de mes Etablissements » Cette remarque faite au sujet des Etablissements Merlin Gérin pourrait s'appliquer à toutes les entreprises (2).

En effet, le programme de sécurité doit être défini en fonction de la politique de l'entreprise et tout d'abord dans son ampleur — dans son ambition ; ensuite dans sa forme, il doit tenir compte de l'esprit et des habitudes qui règnent dans l'entreprise. Enfin, il faut établir le programme de sécurité d'une part en fonction de la gravité de la situation

(1) Contribution de la sociologie à la prévention des accidents du travail sur le plan international par le Dr Bohr : II^e Congrès Mondial de la Prévention.

(2) La sécurité aux Etablissements Merlin Génin, *Documents de la C.E.G.O.S.*, n° 9, novembre 1958.

« accidents », d'autre part, en fonction de l'état où se trouve la prévention : caractère plus ou moins vétuste des installations, organisation de l'entreprise, machines plus ou moins bien protégées, existence d'une propagande de sécurité, etc.

Après cette sorte d'inventaire, il importera de définir des urgences, étant entendu qu'il est impossible de vouloir tout entreprendre à la fois. Dans ce choix, nous retrouvons la distinction déjà connue du facteur matériel et du facteur humain.

22. — LA PRÉVENTION MATÉRIELLE.

L'idéal est de créer au départ les conditions les plus favorables pour les hommes appelés à travailler dans le milieu industriel. C'est donc au stade de la conception et de la construction qu'il faut en premier lieu penser à la sécurité. Mais les transformations incessantes imposées aux entreprises par l'expansion économique et l'évolution technique, ainsi que le fait évident qu'on ne saurait jamais penser à tout, font que bien souvent, c'est à une adaptation et à une modification des conditions existantes que l'on est contraint d'avoir recours pour améliorer la sécurité matérielle.

221. — *La création de conditions de travail adaptées à l'homme.*

« Adapter le travail à l'homme, c'est se dispenser d'avoir plus tard — et dans quelles conditions hasardeuses parfois — à adapter l'homme à son travail ». L'auteur de ces lignes (1) ajoutait que l'esprit de sécurité devait intervenir au stade de la conception des installations des machines et des procédés de travail.

La conception des installations industrielles en fonction de leur adaptation à l'homme, c'est ce que l'on nomme maintenant l'ergonomie. On s'attachera à la conception architecturale des constructions : la place disponible à prévoir, l'implantation, le type de construction. On veillera à la qualité des sols de circulation (2). Le but est de créer un cadre convenant le mieux aux exigences du travail et par conséquent de la sécurité.

Dans ce cadre, vont être installés des machines : il conviendra qu'elles aussi, dès le départ, soient conformes dans leur conception même aux principes de sécurité et que, s'il y a lieu, elles soient munies de tous les dispositifs de protection nécessaires. Car, comme l'écrit un rapport publié en Grande-Bretagne « il n'y a rien de plus désagréable que d'avoir à « bricoler » des machines, par ailleurs excellentes, afin de les munir d'une protection supplémentaire, qui aurait dû être prévue lors de sa conception ... On ne saurait trop répéter que la sécurité d'une machine doit commencer au stade de l'étude » (3).

(1) M. Jacques de Nervo : III^e Congrès Mondial de Prévention, Colloque Métallurgie, Paris, 26-5-1961.

(2) Cf. Professeur H. de Frémont : *Ergonomie et accidents du travail*, U.N.E.S.C.O., 2 et 3 mai 1962.

(3) *Annual Report of the Chief Inspector of factories for the year 1956.*

On peut regretter qu'en France, par exemple, les dispositifs de sécurité rendus obligatoires par une homologation officielle ne soient pas plus nombreux. La plupart des machines peuvent être fabriquées et vendues avec des protections inexistantes ou incomplètes. L'employeur qui achète ces machines est d'ailleurs à la merci d'une mise en demeure du contrôleur de sécurité ou de l'Inspecteur du Travail pour les faire compléter par les dispositifs de sécurité jugés nécessaires. Une sage précaution consiste à insérer dans les commandes une clause prévoyant la réception de la machine par un organisme agréé, ou même par le service compétent de la Sécurité sociale, et de se réserver la possibilité de faire installer les protections manquantes aux frais du fournisseur.

Le troisième congrès de la prévention des accidents, dont plusieurs interventions ont déjà été citées, a émis le vœu que soient harmonisés les dispositifs de protection et que soit institué une coopération internationale dans ce domaine.

222. — *L'amélioration des conditions existantes.*

Le plus souvent, les responsables d'une entreprise ne se trouvent pas devant un terrain vierge : installations industrielles plus ou moins vétustes, qu'il s'agisse des bâtiments ou des machines, et impossibilité de faire « table rase » soit pour des motifs financiers, soit en raison du manque de place par exemple. Remarquons en passant que la décentralisation industrielle, encouragée officiellement de nos jours, offre l'avantage supplémentaire de permettre un aménagement plus rationnel des locaux et des installations, donc la possibilité d'une amélioration des conditions de travail.

Ce cas n'étant pas le plus général, l'amélioration de la sécurité doit être obtenue le plus souvent par les protections matérielles, la meilleure organisation des ateliers, la modernisation des opérations de maintenance, etc.

Cette amélioration des conditions existantes peut donner d'excellents résultats. Citons un exemple : « Depuis dix ans, la Fonderie de Brouseval est engagée dans une opération de modernisation. L'amélioration des postes de travail, la mécanisation des manutentions ont eu pour effet une diminution de 70 % du taux de fréquence des accidents » (1).

Cet effort d'amélioration des dispositifs de sécurité et des moyens de travail est inséparable du bon état général des installations. Il serait vain de vouloir diminuer le nombre des accidents dans une entreprise qui ne procéderait pas régulièrement à la révision et à l'entretien de son matériel. Il serait tout aussi vain d'obtenir une bonne sécurité dans une entreprise où règnerait le désordre.

Un autre aspect de l'amélioration des conditions de travail, c'est ce que l'on nomme aujourd'hui les « facteurs d'ambiance » qui sont par exemple, le bruit, l'éclairage, les vibrations. Il est certain que ces points également doivent faire l'objet d'une étude sérieuse : à quoi serviraient les protections les plus parfaites dans un atelier où règnerait l'obscurité ?

(1) *Travail et Sécurité*, novembre 1958.

Enfin, à toutes ces améliorations, il faut ajouter les protections individuelles : gants, lunettes, vêtements de travail, etc. Certes, les dispositifs automatiques de sécurité sont les plus sûrs : commande avec les deux mains par exemple, arrêt automatique de la machine par l'ouverture du capot protecteur, etc. Mais il est des cas où leur installation est impossible et où il faut avoir recours aux protections individuelles. Le travailleur peut alors s'y soustraire et le problème qui se pose dans toutes les entreprises est de savoir comment amener le personnel à utiliser les dispositifs individuels de sécurité. Voici ce qu'écrit à ce sujet une étude de l'Institut National de Sécurité : « Si le travailleur a la possibilité d'utiliser ou de supprimer le dispositif protecteur, il est indispensable d'obtenir son adhésion, de le faire participer à sa propre sécurité » (1).

Ce problème déborde le simple stade matériel de la prévention : nous touchons ici à l'aspect humain de celle-ci.

23. — LA PRÉVENTION HUMAINE.

Comme l'écrit encore l'étude précitée : « Il n'existe pas d'élément matériel qui ne soit conditionné par un ou plusieurs éléments humains, sauf peut-être lorsque l'accident est provoqué par le déchaînement imprévisible d'une force matérielle comme la foudre ».

Il est certain que cet aspect humain de la prévention dont nous avons déjà souligné l'importance doit occuper une grande place dans le programme de prévention de l'entreprise et d'abord au moment de l'embauche.

231. — *La sélection et l'orientation du personnel.*

Les examens psychotechniques à l'embauche font l'objet d'une expérience industrielle longue et probante. Ces examens ont pour but la sélection des candidats et leur orientation vers les fonctions les plus appropriées à leurs aptitudes décelées par les « tests ». Dans la plupart des entreprises, la psychotechnique n'est pas orientée principalement vers la prévention des accidents, mais l'utilisation « des hommes qu'il faut à la place qu'il leur faut » ne peut que contribuer efficacement à l'amélioration de la sécurité dans l'entreprise. A cet égard, l'apport de la psychotechnique à la prévention est essentiel.

Dans certains cas particuliers sélection et sécurité vont encore plus étroitement de pair : par exemple, dans les entreprises de transport en commun la R.A.T.P. a depuis de très nombreuses années fait subir à son personnel des batteries de tests essentiellement psychotechniques. « Il est apparu que les batteries les plus efficaces étaient celles portant à la fois sur les capacités d'adaptation mentale, physiologique, les temps de réaction, l'intelligence concrète, la promptitude, la résistance, la vision crépusculaire, la manipulation. Grâce à ces examens, peut-être discutables au nom de la science, le nombre des accidents a diminué

(1) Bilan des accidents et mesures de prévention, cité par l'*Usine Nouvelle*, n° 11 du 16-3-1961.

de 57 % entre 1923 et 1954, alors que le nombre des véhicules en service augmentait de 200 % » (1).

Une étude récente fait état de corrélations établies par l'Institut Henri Poincaré entre les tests psychomoteurs subis par trois mille sujets et leurs accidents pendant cinq ans après l'embauche.

La conclusion est principalement que la psychotechnique permet d'éliminer plus d'accidentés que l'absence de psychotechnique puisque, si le psychotechnicien se trompe dans 35 à 40 % des cas, le hasard se trompe dans 66 % (découpage en tiersiles). Cependant « la sécurité psychotechnique est dans le groupe et non dans l'individu ». « C'est pourquoi il serait illogique de vouloir décider par la psychotechnique, si tel sujet est apte à rester au poste qu'il occupe alors que son comportement à ce poste est normal. Les faits priment la probabilité psychotechnique » (2).

Si l'examen psychotechnique est nécessaire, il ne faut pas oublier le rôle de l'examen médical. D'une part, l'examen d'embauche permet d'éliminer les inaptes physiques ou de les éloigner des postes les plus dangereux. D'autre part l'examen périodique peut-être utile pour faire changer de poste certains travailleurs ou pour les mettre au repos.

Notre conclusion est que toute entreprise qui a choisi d'avoir une bonne sécurité doit :

- sélectionner son personnel et l'orienter vers les différents postes de travail au moyen de tests psychotechniques,

- donner une importance particulière à la visite médicale d'embauche et aux examens médicaux ultérieurs.

Ceci suppose que les personnes chargées de ces examens, psychotechnicien et médecin, aient une parfaite connaissance des postes de travail et des aptitudes physiques et mentales qu'ils requièrent.

232. — *L'information de la sécurité.*

a) L'accueil dans l'entreprise.

Dès qu'il est embauché et avant même son entrée en fonction, l'ouvrier doit être informé des risques qu'il court dans l'entreprise et en particulier à son poste de travail. Il doit être mis au courant des consignes de sécurité. Cette information doit être faite de façon orale par le service d'accueil ainsi que les chefs hiérarchiques du nouvel embauché. Elle peut s'accompagner utilement de la remise de brochures et de plaquettes. Une mesure psychologiquement efficace est de faire signer par le nouvel embauché les consignes de sécurité de son poste de travail. Ces consignes de sécurité, dans certains cas, pourront être incluses dans les consignes de travail elles-mêmes.

Ce premier enseignement sur la prévention des accidents dès son entrée en usine a certainement une influence décisive sur le compor-

(1) Journées d'Etudes de la Société de Médecine du Travail de Normandie, Rouen, 23 au 15-11-1961. Rapport du professeur Bize du C.N.A.M.

(2) R. Krafft : Prévention des accidents par tests psychotechniques, *Archives des Maladies professionnelles de Médecine du Travail et de Sécurité sociale*, Tome 23, n° 9, septembre 1962.

tement ultérieur du travailleur (1). Mais il faut encore que dans les jours suivants, il trouve dans ce qui l'entoure, la confirmation des principes qui lui ont été inculqués à son entrée. Les moyens ne manquent pas pour donner à la sécurité la publicité qui lui manque parfois dans l'entreprise (2).

b) *Les principes de la propagande de sécurité.*

Le docteur Henri de Frémont (3) distingue quelques principes, notamment le principe d'opportunité : la propagande en faveur de la sécurité doit reposer sur des thèmes qui répondent à un besoin et qui éveillent par conséquent l'intérêt, par exemple les accidents récents.

On peut retenir ensuite, le principe de variété, aussi bien dans les sujets évoqués que dans les moyens employés. Au principe de variété doit s'ajouter le principe d'intermittence selon lequel il est nécessaire de laisser reposer les esprits par moments. Un moyen efficace consiste à organiser des campagnes de sécurité obéissant à un certain rythme.

Enfin parmi les principes à respecter, il ne faut pas oublier que le rapport causal entre le danger et la conséquence de l'accident (c'est-à-dire la blessure) doit apparaître clairement.

c) *Les moyens de la propagande de sécurité.*

Un auteur a classé ces moyens en 6 degrés : (4).

- 1^{er} degré : l'affiche de prévention ;
- 2^e « : les documents imprimés d'information ;
- 3^e « : le concours de sécurité ;
- 4^e « : le film de prévention ;
- 5^e « : l'exposition ;
- 6^e « : la campagne d'information.

L'affiche de sécurité est le plus classique des moyens de la propagande de sécurité.

— L'affiche positive montre ce qu'il faut faire, l'absence du danger : « mettez vos protecteurs ».

L'affiche négative montre le danger : « attention aux courroies ».

L'affiche mixte met en opposition le danger et le remède : « Les courroies sont dangereuses, mettez vos protecteurs ».

Une étude britannique conclut au sujet des affiches de sécurité : « Il est sans doute plus utile qu'elles indiquent ce qui doit être fait pour créer une situation visuellement sûre plutôt que de rappeler à celui qui la lit que certaines habitudes sont dangereuses » (5). Cette même étude (qui portait sur la consigne de raccrocher les élingues au

(1) Cf. L'organisation de l'accueil en ce qui concerne l'initiation à la prévention des accidents. Journées d'Etudes sur la Séc. du Travail U.I.M.M., 27 au 29-5-1953

(2) La sécurité a besoin de publicité, *Travail et Sécurité*, n° 12, décembre 1961.

(3) Dr H. De Frémont : L'esprit de sécurité, *Usine Nouvelle*, Printemps 1962.

(4) M. Loyeret : Journées de Sécurité du travail, 22-10-1963. Notes doc. I.N.S., janvier 1964.

(5) Expérience sur l'action d'affiches de sécurité spécialement étudiées, *Occupational Psychology*, Grande-Bretagne, juillet 1960.

crochet de la grue lorsqu'elles ne sont pas utilisées) a démontré l'efficacité des affiches puisque grâce à celle-ci, le nombre d'ouvriers respectant les consignes a augmenté de plus de 20% dans sept des treize ateliers observés. Mais leur efficacité dépend d'un grand nombre de facteurs. En particulier : « les affiches seront d'autant plus efficaces que le message qu'elles transmettent sera reconnu par les gens visés comme en rapport avec la situation. Ce facteur d'à propos est, bien sûr, totalement absent des affiches portant un message général de sécurité avant tout ».

Outre les affiches, il faut citer les tableaux faisant ressortir l'état de la sécurité dans l'entreprise, ainsi que la publicité « à emporter » : tracts, brochures, revues. Il faut également faire une place particulière aux moyens audio-visuels modernes : films, projections photographiques, enregistrement diffusés pendant le travail ou au cours des pauses. En effet, « si les moyens de formation à la sécurité suivent l'évolution industrielle et s'expriment en termes directs, personnels et intéressants, ils trouveront un auditoire nombreux et bien disposé, et ils influenceront favorablement sur l'état d'esprit et le comportement des travailleurs » (1).

Enfin, nous avons dit qu'en matière de sécurité il fallait respecter une certaine intermittence : ceci nous conduit à dire quelques mots des « campagnes de sécurité ».

Les campagnes de sécurité doivent être rares : une ou deux par an. Elles doivent utiliser tous les moyens à la fois : expositions, cinéma, conférences, concours, visite d'ateliers modèles, renouvellement des affiches, etc. Elles ne doivent pas durer plus d'une semaine. Elles doivent être axées sur un petit nombre de thèmes précis.

Les campagnes de sécurité bénéficient d'une expérience dans nombre d'entreprises. Par exemple, aux Etablissements Merlin Gerin, les semaines de sécurité donnent lieu à des concours de légendes et d'affiches de sécurité entre les membres du personnel. La semaine de sécurité est précédée de l'envoi d'une lettre du Président du Conseil d'Administration à tout le personnel. Elle se déroule avec l'appui de la Prévention Routière, de la gendarmerie, de la Caisse régionale de Sécurité sociale (2). Aux usines Sollac, une campagne a lieu chaque trimestre sur l'une des quatre causes humaines des accidents : insouciance, indiscipline, inattention, impatience (3). On peut noter également les campagnes organisées par le Groupement Interprofessionnel des Industries de la Région Est de Paris, qui intéressent deux mille entreprises occupant cinquante mille salariés et qui donnent lieu à des concours dotés de prix importants, des séances de cinéma, etc.

233. — La formation.

L'information, qu'on la nomme publicité ou propagande, n'est qu'un aspect de la sécurité. Elle doit être complétée par une véritable formation du personnel.

(1) Le Message de Sécurité est-il bien reçu ? C. F. Schlueter : *National Safety News*. Notes Doc. I.N.S., juillet 1964.

(2) La sécurité aux Etablissements Merlin Gerin, *Documents de la C.E.G.O.S.*, n° 9, novembre 1958.

(3) La sécurité a besoin de publicité, par M. Barbier, *Travail et Sécurité*, n° 12 décembre 1961.

La formation - sécurité, c'est d'abord la formation professionnelle. Comme le remarque le Docteur Poulizac (1). « Pour l'ensemble du pays, la densité d'accidents est pratiquement trois fois plus grande pour les manœuvres et ouvriers spécialisés que pour les ouvriers professionnels, et nous pouvons en découvrir trois raisons :

— les besoins de l'industrie en ouvriers non qualifiés s'accroissent sans cesse ;

— les travaux de force et de série présentent les risques les plus graves ;

— la préparation à ces travaux n'est que rarement et imparfaitement assurée, tant sur le plan de l'initiation aux techniques gestuelles, que de l'entraînement à l'effort et au rendement ».

Donc la formation sécurité sera d'abord la formation de ceux qui n'ont pas reçu d'apprentissage professionnel, mais elle sera aussi « un complément à la formation déjà acquise par le personnel » (2). En effet, le Professeur Raymond a noté qu'on ne s'accidente pas toujours en sortant de la pratique manuelle habituelle et sous le coup d'une cause extérieure « mais aussi dans le processus normal de travail qui favorise à la fois l'efficacité professionnelle et l'accident, par la formation de stéréotypes gestuels ».

On a donc eu l'idée d'introduire la formation sécurité dans les cours d'apprentissage. Par exemple, l'Ecole d'Apprentissage de la S.N.E.C.M.A. a réalisé une expérience ayant pour but de créer un véritable esprit de sécurité parmi les élèves : formation des professeurs par la méthode Lateiner, orientation de l'éducation physique dans le sens de la sécurité, création d'un comité de sécurité des élèves, formation de volontaires-secouristes (3).

De même, certaines entreprises ont inscrit au programme de leurs centres d'apprentissage des cours de sécurité (4).

Mais dans la majorité des cas, l'entreprise sera amenée à recruter au dehors du personnel dont la formation professionnelle n'aura pas été complétée par une formation de sécurité et qui, le plus souvent, n'aura même reçu aucune formation. Comment faire ? La seule façon de procéder est d'organiser dans l'entreprise la formation-sécurité. Celle-ci s'adressera en premier lieu à l'encadrement : ingénieurs et agents de maîtrise. Des cours seront donnés dans l'entreprise par des moniteurs ayant reçu une formation appropriée (5). Le but est de convaincre les cadres de tous les échelons qu'il est de leur devoir de faire respecter les consignes de sécurité, d'apprendre aux nouveaux embauchés les méthodes de travail les plus sûres, de donner eux-mêmes l'exemple, en bref, de faire régner dans l'entreprise « l'esprit de sécurité ».

Pour le personnel subalterne, notamment les simples exécutants, on pense généralement que la formation - sécurité n'est pas nécessaire,

(1) Déjà cité.

(2) J. Zurfluh : *Formation - Sécurité*.

(3) Journées internationales de Prévention chez les Jeunes.

(4) La sécurité aux Etablissements Merlin Gérin, *Documents de la C.E.G.O.S.* n° 9, novembre 1958.

(5) Cf. méthode Lateiner enseignée en France en particulier à la C.E.G.O.S.

la seule information donnée par les moyens classiques (affiches, tracts ...) ou plus modernes (cinéma) est suffisante. Certains ont toutefois estimé que l'action de formation devait passer du cadre à l'exécutant. « Car c'est au niveau de celui-ci qu'a lieu l'accident. Les industriels semblent envisager rarement une action de formation qui serait menée directement avec les ouvriers. Par contre, les écoles techniques et les centres d'apprentissage pourraient l'entreprendre » (1). Mais les ouvriers spécialisés et les manœuvres ? On se trouve ramené au niveau de l'entreprise et il est certain que la formation de la *totalité* du personnel pose des problèmes très difficiles. On ne peut guère envisager qu'une information de tout le monde, la véritable formation ne touchant que les agents de maîtrise à charge pour eux d'enseigner « sur le tas » la sécurité à leurs subordonnés : méthodes de travail, consignes de sécurité, gestes et habitudes les plus sûrs, etc.

Dans le cadre de la formation-sécurité, il convient de signaler la formation de secouristes qui peut s'adresser par exemple à tous les chefs d'équipe de l'entreprise.

On doit dire un mot également du mouvement en faveur de l'éducation physique professionnelle. (Centre d'Apprentissage des Travaux Publics à Egletons, Ecole des Métiers de l'E.D.F., Ecole d'Apprentissage de J. J. Carnaud et Forges de Basse-Indre, H.B.N.P.C., Renault, S.N.C.F., etc.) (2).

234. — *L'intéressement du personnel.*

Faut-il instituer dans l'entreprise des primes à la sécurité ?

De nombreuses entreprises ont essayé, au moyen de formules très diverses, d'intéresser leur personnel à la diminution du nombre et de la gravité des accidents du travail.

Parmi ces formules certaines ne touchaient qu'une partie du personnel : le plus souvent, contremaîtres et chefs d'équipe. Il peut s'agir de primes calculées soit en fonction du nombre de jours sans accidents, soit en proportion inverse du nombre d'accidents ou de journées d'arrêt. Certaines entreprises versent à leur personnel d'encadrement des « primes de maîtrise » destinées à encourager l'augmentation de la production ou de la productivité : dans certaines primes de maîtrise est inclus un paramètre « sécurité » qui incite contremaîtres et chefs d'équipe à obtenir une diminution du nombre d'accidents dans leur secteur, ce qui est un des aspects de l'amélioration de la productivité.

D'autres formules d'intéressement à l'amélioration de la sécurité visent à toucher l'ensemble du personnel. Il s'agit le plus souvent de primes calculées par atelier visant à créer une sorte de compétition entre les différents secteurs de l'usine. Là encore, le calcul de la prime peut reposer sur le nombre de jours sans accidents ou le nombre d'accidents, ou le nombre de jours d'arrêt. Il convient de donner à ces primes, le caractère le plus stimulant et le plus spectaculaire pour qu'elles aient l'efficacité maximum.

(1) Zurfluh, déjà cité.

(2) Poulizac, déjà cité.

D'autres formes, peut-être encore plus efficaces, sont les concours de sécurité destinés à récompenser les salariés ayant les meilleures idées en matière de prévention, ou montrant le plus d'intérêt pour les problèmes de sécurité (1). Dans le cadre de la « boîte à idées » une place particulière peut encore être faite aux suggestions touchant l'amélioration de la sécurité.

On voit donc qu'il existe de multiples façons d'intéresser financièrement le personnel d'une entreprise à l'amélioration de la sécurité. Cette façon de faire est cependant controversée : « les systèmes de compétition et de primes ont été abandonnés dans les industries du fer et de l'acier parce qu'une base équitable de comparaison est difficile à établir, que les améliorations obtenues ne sont pas durables, et qu'ils créent en plus un danger : les blessés font le plus tard possible la déclaration d'accident » (2).

Il est certain que ces objections sont valables et que les systèmes de primes de sécurité ne doivent être mis en œuvre qu'avec discernement. Ils risquent en effet ou d'être discrédités si leurs bases de calcul sont douteuses, ou de devenir de simples majorations de salaires déguisées. En tout état de cause, les primes de sécurité ne sauraient être instituées valablement que dans les entreprises où tous les autres moyens de prévention, tant sur le plan humain que technique, ont déjà été mis en application avec succès.

235. — *Les conditions générales de travail dans l'entreprise.*

Pour que toutes les mesures de prévention « humaine » que nous venons de passer en revue portent leurs fruits encore faut-il que le travailleur trouve dans l'entreprise des conditions de travail satisfaisantes, non seulement matérielles mais nous pourrions dire presque morales.

En effet, parmi les problèmes que l'on peut rencontrer dans l'entreprise et qui risquent de nuire au bon niveau de la sécurité, il y a par exemple celui des cadences de travail qui ont tendance à augmenter dans les entreprises modernes. « Une analyse des accidents, heure par heure, révèle que lorsque la vitesse de travail augmente, il y a une augmentation de la fréquence d'accidents » (3).

Cette augmentation de la vitesse est une source d'accroissement de la fatigue. Or, « le problème de la fatigue devient de plus en plus celui de la fatigue nerveuse beaucoup plus grave sous certains aspects que la fatigue musculaire proprement dite » (4). La fatigue est une source incontestable d'accidents.

Un autre élément non négligeable dans le niveau des accidents de l'entreprise, c'est la plus ou moins grande stabilité du personnel. Il a été démontré que : « les personnes qui entrent dans une usine et n'y

(1) Recommandations concernant les concours de sécurité organisés dans les entreprises. Notes Doc. I.N.S., janvier 1964.

(2) Dr Berthold Stender : *Briefe zur Arbeits psychologischen Information*, 1956.

(3) Maier N. : *Psychology In Industry*, Houghton Mifflin company, 1946.

(4) V. Laffitte : Le facteur humain dans les accidents du travail, *Revue de la Nouvelle Médecine*, n° 6, janvier 1956.

restent qu'une courte période ont un taux d'accident et d'absence supérieur à celles qui restent pendant au moins quatre ans » (1).

Enfin, c'est tout le « climat » de l'entreprise qui est en cause dans le problème de la sécurité. Comme le disait un représentant des employeurs à une réunion consacrée aux questions de sécurité « les relations humaines sont la base de la bonne marche d'une entreprise et la base de la sécurité. Il ne sert à rien d'avoir une usine moderne et un personnel qualifié s'il n'existe pas de relations humaines entre le chef d'entreprise et le personnel en passant par la maîtrise et il ne peut pas y avoir de production régulière s'il n'y a pas de sécurité dans l'usine » (2).

En conclusion, nous ferons une nouvelle citation, empruntée cette fois-ci aux responsables de la sécurité d'une importante entreprise et que nous avons choisie parce qu'elle nous paraît résumer assez bien cet aspect humain de la prévention que nous venons d'examiner :

« Le fait de suivre les accidents et les accidentés un à un et d'avoir réglé le problème des accidents douteux sans prendre aucune sanction, le fait d'avoir replacé la hiérarchie (à tous les échelons) devant ses responsabilités en matière de sécurité et d'accidents du travail, et de lui avoir donné les moyens d'agir et l'appui qui lui manquaient, le fait d'avoir obtenu l'adhésion de la Maîtrise et son concours le plus complet, tout cet ensemble de circonstances et de faits a contribué à l'éclosion d'un esprit qui commence à se manifester à tous les échelons et qui, s'il s'amplifie, pourra très vite être qualifié véritablement d'esprit de sécurité » (3).

Après avoir défini dans les grandes lignes le programme de prévention, il nous paraît nécessaire de préciser le rôle particulier que peuvent avoir à jouer dans l'application de la politique de sécurité du travail, les principaux rouages de l'entreprise.

3. — Le rôle des principaux rouages de l'entreprise.

Dans l'entreprise certains exercent une fonction qui est rattachée par essence à la prévention. C'est notamment le cas de l'ingénieur de sécurité ou du chef du service de sécurité dans les entreprises où il existe. Disons simplement qu'il doit avoir essentiellement un rôle de conseil et de coordination. Il n'a pas à s'intercaler dans la hiérarchie normale de l'entreprise et doit laisser à chaque cadre et agent de maîtrise, la responsabilité de la sécurité de son secteur.

Le médecin du travail a également des fonctions qui touchent de près les problèmes de sécurité. Le décret du 28 novembre 1952 sur l'organisation des services médicaux du travail prévoit à l'article 16 : « Le médecin est le conseiller de la Direction, des chefs de service,

(1) A. Box : Les accidents et les travailleurs de la métallurgie. III^e Congrès Mondial, Colloque métallurgie.

(2) Le rôle du chef d'entreprise en matière de prévention des accidents du travail par M. Hannecart, Directeur de l'Usine C.I.M.A. à Saint-Dizier, U.I.M.M., Journées d'Etudes, 27 au 29-6-1956.

(3) Comment les Etablissements Neyrpic..., déjà cité.

du Comité d'Entreprise, du Comité d'Hygiène et de Sécurité et du Service Social en ce qui concerne notamment ... l'hygiène des ateliers et la protection des ouvriers contre les poussières, les vapeurs dangereuses et contre les accidents». Or, contrairement à l'ingénieur de sécurité, le médecin du travail est obligatoire, tout au moins à temps partiel, dans la plupart des entreprises ; il est, comme l'écrit le Professeur Raymond « la seule personne s'occupant de la prévention des accidents » (1).

Donc ingénieur de sécurité, quand il existe, et médecin du travail, dans tous les cas, ont donc un rôle évident, en matière de prévention. Mais ils ne peuvent pas jouer ce rôle correctement si les rouages normaux de l'entreprise n'apportent pas à cette tâche leur participation.

31. — LE PERSONNEL D'ENCADREMENT.

Au sens large, on peut englober sous ce terme d'une part, les ingénieurs et cadres tels qu'ils sont définis par les Conventions Collectives et qui vont des Chefs de Service — parfois même du Directeur de l'Etablissement — jusqu'aux simples ingénieurs et cadres subalternes, d'autre part, les contremaîtres et chefs d'équipe. Pour se trouver à l'échelon le plus modeste de la hiérarchie, ceux-ci n'en sont pas moins des rouages essentiels dans cet ensemble complexe qu'est l'entreprise d'aujourd'hui : ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne la sécurité.

311. — *L'agent de maîtrise.*

On a dit de lui qu'il était : « l'homme clé » (2) « le pivot de la sécurité » (3). C'est vrai. Car il est le seul à pouvoir agir efficacement sur les hommes et leurs actions dangereuses parce qu'il est à proximité d'eux et parce qu'il a sur eux l'autorité. La sécurité est un problème quotidien : gestes à faire d'une certaine façon ou à ne pas faire, consignes à respecter, habitudes à acquérir. L'agent de maîtrise et, plus particulièrement le chef d'équipe, est bien le seul à pouvoir constater à chaque instant « ce qui ne va pas » et à intervenir pour corriger les erreurs.

Il est le seul aussi à connaître ses hommes parfaitement et à pouvoir intervenir directement sur ce fameux « facteur humain » soit que tel travailleur ne lui paraisse pas adapté au poste qui lui est confié, soit qu'il ait des griefs ou des ennuis particuliers l'empêchant d'accomplir normalement sa tâche. A l'échelon du chef d'équipe ou du contremaître une intervention en ce domaine peut être efficace parce qu'elle est rapide et qu'elle n'a pas à attendre, pour avoir lieu, l'accomplissement d'un processus administratif exigeant un temps plus ou moins long.

(1) La Médecine du Travail et la Prévention des accidents, *Travail et Sécurité*, n° 5, mai 1958.

(2) Heinrich : *Industrial accident prevention. A Scientific approach*, Mac Graw Hill Book Company, 1950.

(3) *Le personnel de maîtrise ; base de la sécurité dans l'entreprise* par Charles Baudet.

Un conseil, un changement d'emploi, même momentané, seront souvent à l'origine d'une amélioration du comportement dans le travail, et par suite de la sécurité.

Enfin, dans le domaine matériel de la prévention, dont nous avons souligné la priorité dans les questions de sécurité, qui — mieux que l'agent de maîtrise — peut déceler les risques des installations et suggérer les améliorations à apporter pour les rendre plus sûres ? Ici encore, dans quelques cas « une action horizontale » auprès du service entretien, voire même une modification de détail effectuée dans l'atelier, seront quelquefois plus efficaces pour la sécurité qu'un volumineux rapport acheminé par les voies officielles.

On a donc pu écrire que « le succès ou l'échec de l'œuvre de prévention dépend en fin de compte de la qualité des cadres, et tout spécialement de ceux de la production ou de l'exploitation qui se trouvent en contact direct avec la main-d'œuvre, c'est-à-dire des contremaîtres et chefs d'équipe » (1). Mais comme le dit le même auteur « encore faut-il que ceux-ci aient reçu dans ce domaine un minimum de formation »

Car, trop souvent, dans la plupart des entreprises françaises, l'agent de maîtrise n'a pas été formé lui-même à l'esprit de sécurité. Ce fait est si flagrant que beaucoup d'employeurs en ont pris conscience et ont organisé à l'intention de leur maîtrise des cours de sécurité, au même titre et même parfois plus volontiers que des cours de simplification du travail ou de perfectionnement professionnel. En effet, cette influence unique que la Maîtrise peut avoir sur l'amélioration de la sécurité apparaît comme l'une des révélations de l'industrie au cours de ces dernières années.

Le but à atteindre en ce domaine nous paraît avoir été assez bien défini dans une intervention du deuxième Congrès Mondial de Prévention (2). « Le contremaître devrait être capable, d'une part, sur le lieu de travail, de diriger tout ce qui concerne la sécurité de l'atelier et du personnel (utilisation des dispositifs de sécurité, formation du personnel, recherche de la cause des accidents) d'autre part, à un échelon supérieur de participer activement avec la Direction à la prévention du programme de sécurité adopté par l'établissement ».

Ce rôle qu'il doit jouer en matière de sécurité, l'agent de maîtrise peut y être préparé par des cours de formation, Mais ceux-ci risquent d'être vains si les supérieurs hiérarchiques des contremaîtres ne sont pas eux-mêmes convaincus de l'intérêt des problèmes de sécurité.

312. — *Les ingénieurs et cadres.*

L'auteur américain Heinrich, déjà cité, écrit : « Dans une large mesure l'accent doit être mis sur la reconnaissance par les cadres de leur responsabilité morale plutôt que légale dans la prévention des accidents, non seulement parce que les ordonnances légales existantes sont limitées dans leur champ d'action, mais aussi parce que c'est une tâche très difficile de les appliquer et de parvenir ainsi à la réalisation complète des

(1) Marcel Robert, dans le *Bulletin technique de la Suisse romande* (n° 19-20 septembre 1955).

(2) Rapport de M. David L. Arm : *National Safety Council*, Chicago.

conditions de sécurité dans le travail des employés. Ceci est dû en partie au fait que le travailleur lui-même est souvent négligent et en partie à la complexité, à l'énorme variation des processus industriels».

On ne saurait mieux définir les raisons pour lesquelles les cadres et ingénieurs ont un rôle fondamental à jouer en matière de prévention. Aussi bien dans le domaine humain que sur le plan matériel, ce rôle est en effet considérable. En particulier (1), « le devoir de l'ingénieur n'est pas seulement de surveiller le rendement d'un dispositif technique. Il est au moins aussi important de contrôler les efforts faits par le travailleur pour s'en servir ».

Car le rôle essentiel du cadre, dans tous les domaines, est d'être l'intermédiaire entre la Direction et le personnel. En matière de sécurité c'est aux cadres qu'il appartient de transmettre les directives de l'employeur. Encore faut-il que celui-ci ait connaissance de son propre rôle en ce domaine.

32. — LE CHEF D'ENTREPRISE.

Car, de même que « sous Colbert, la Marine était chose royale, la prévention des accidents est aujourd'hui chose patronale » (2). Si le chef d'entreprise, « le patron » n'est pas lui-même convaincu de la place que doit avoir la prévention des accidents dans la marche de l'entreprise, il est bien évident que toutes les tentatives accomplies aux échelons inférieurs sont vouées à l'échec le plus certain. Comme dans tout ce qui touche à la vie de l'entreprise, l'impulsion et l'exemple doivent venir d'en haut.

Cet aspect fondamental du rôle de l'employeur a été maintes fois souligné : « C'est devenu un lieu commun de dire que le chef d'entreprise en est le premier agent de sécurité. Il doit l'être aussi bien en raison des hommes dont il a la charge que des capitaux qui lui sont confiés. Son attitude à l'égard des questions de sécurité et d'hygiène est certainement déterminante : c'est lui qui donne le ton à l'entreprise toute entière. S'il manifeste pour la prévention un intérêt sincère et s'il est un véritable chef, son représentant et toutes les personnes placées sous sa direction seront imprégnées peu à peu du même esprit. On assiste dans ce cas à un phénomène de réaction en chaîne amorcée et entretenue par l'exemple du chef » (3).

Ce rôle du chef d'entreprise — cette responsabilité — est indivisible. Il est vain, dans la grosse majorité des accidents, de vouloir rechercher une faute de l'ouvrier. Car, même s'il y a eu maladresse, ou négligence, ou imprudence de celui-ci, on peut presque toujours démontrer qu'à l'origine, c'est au fait de l'employeur qu'il faut rattacher l'accident : inadaptation du travail à l'homme ou de l'homme à son travail, manque d'information, manque de formation, etc. L'auteur américain

(1) Quatorze principes de sécurité que tout ingénieur devrait connaître. Institut de recherches économiques et de prévention, Dresde, juin 1957.

(2) M. Ageron : Le rôle du chef d'entreprise en matière de prévention, Journées U.I.M.M., 28 au 30-4-1955.

(3) Marcel Robert : *Bulletin technique de la Suisse Romande*, n° 19-20 septembre 1955.

Lateiner, dont une méthode très connue de formation-sécurité porte le nom, écrit : « L'opinion qui prévaut aux Etats-Unis est très différente de celle qui a cours en Europe, où la Direction pense que c'est à l'ouvrier de prendre des mesures de sécurité alors qu'en Amérique, nous estimons que les mesures sont du ressort de la Direction ».

De même qu'il est vain de vouloir rejeter la responsabilité des accidents sur les exécutants et les subordonnés, il n'est pas bon de la déléguer à des services ou organismes spécialisés. Le même auteur écrit à ce sujet : « C'est en définitive à l'employeur et à sa maîtrise qu'incombe la responsabilité de l'ensemble de la sécurité et des moyens de prévention mis en œuvre : quel que soit l'échelon considéré, cette responsabilité ne peut pas être transférée à des spécialistes hors cadres ou à des membres des comités de sécurité ; les services spécialistes, prévus chaque fois que cela est possible ne peuvent en effet avoir qu'un caractère consultatif » (1).

Enfin, dans un pays comme le nôtre où la législation a créé dans le cadre du régime de Sécurité sociale, une organisation de prévention confiée aux Caisses régionales tout en développant les prescriptions de sécurité obligatoire dont l'application est contrôlée par les agents des pouvoirs publics, le chef d'entreprise peut être tenté de devenir un simple exécutant dont le devoir serait seulement d'appliquer la loi et les règlements. « Rien n'est plus erroné que cette conception qui tendrait à faire du Chef d'Entreprise et de ses auxiliaires, sur le plan de la prévention, de simples agents de l'administration » (2).

Comme nous avons eu maintes fois déjà l'occasion de le souligner, le Chef d'Entreprise est non seulement un rouage dans le processus de de prévention, il est l'élément essentiel de celui-ci, et personne ne peut le remplacer dans ce rôle.

(1) A report of the Industrial Safety Sub. Comittee of the National Joint Advisory Council, Londres, 1956.

(2) Jacques de Nervo : Journées d'Etudes U.I.M.M., 28 et 29 mai 1947.

CONCLUSION

Le Chef d'Entreprise reste, en principe, responsable des accidents du travail survenus aux salariés qu'il emploie. La responsabilité civile joue pleinement lorsque la faute dite inexcusable peut être démontrée. Quant à la responsabilité pénale, nous avons vu avec quel soin la jurisprudence tient à la lui conserver en propre et hésite à la faire partager à des préposés même d'un rang hiérarchique élevé.

Et cependant la responsabilité individuelle de l'employeur tend à disparaître en fait dans la plupart des accidents, Responsabilité civile pour faute inexcusable ou responsabilité pénale pour homicide ou blessure involontaire n'interviennent que dans une minorité infime de cas, qu'on peut évaluer très certainement à moins de 1% des accidents déclarés.

Dans tous les autres accidents du travail, la responsabilité des employeurs ne se traduit que par le financement à leur charge des dépenses de réparation. Mais si l'on nomme responsabilité ce lien si ténu entre les accidents, ou les manquements qui en sont la cause, et leurs conséquences, il s'agit d'une responsabilité collective et non plus individuelle, à l'exception peut-être des entreprises assujetties au taux propre, qui sont minoritaires. Même dans ces dernières, ce n'est pas le patrimoine personnel de l'employeur qui supporte les frais, c'est l'Entreprise, en tant que personne morale ayant acquis droit de cité dans le monde contemporain.

Dans la majorité des entreprises, qui ont à verser des cotisations sur la base d'un taux collectif, ou même d'un taux mixte, la notion de responsabilité est des plus vagues. La réparation des accidents du travail n'est autre qu'un risque banal de l'entreprise, couvert par une assurance obligatoire.

Il est un cas cependant où l'employeur pourrait se sentir responsable humainement si l'on veut, d'un accident du travail. C'est lorsqu'une victime d'accident grave se trouve dans l'impossibilité d'être reclassé professionnellement. Mais une législation illogique ne prévoit aucune protection à l'égard de ce travailleur et le chef d'entreprise peut se libérer moralement et légalement en occupant quelques handicapés mineurs qui peuvent d'ailleurs venir du dehors.

Un grand nombre d'employeurs, conscients de leur rôle, ont cependant compris que leur responsabilité se trouvait engagée dans les accidents du travail survenus dans leur entreprises. Ce sont eux qui ont été à l'origine des mesures de prévention des accidents, l'espoir d'empêcher la survenance de ceux-ci paraissant plus essentiel que la réparation de leurs conséquences.

Mais ce temps où un petit nombre de précurseurs lançaient la prévention des accidents est aujourd'hui révolu. Tout un cadre législatif et réglementaire a été créé. L'employeur d'aujourd'hui n'est plus tenu que d'obéir à une liste considérable de prescriptions dont le respect est contrôlé par les Inspecteurs du Travail et les agents de la Sécurité sociale.

Depuis une vingtaine d'années, un mode de tarification a été conçu et mis en vigueur, ayant pour but de rendre sensible aux employeurs le fait que les accidents leur coûtent cher et qu'ils ont intérêt à en faire diminuer le nombre et la gravité dans toute la mesure de leurs moyens. Les résultats décevants obtenus jusqu'à ce jour montrent que ni la réglementation, ni l'intéressement pécuniaire, ne sont arrivés à venir à bout des accidents du travail. Comme nous l'avons démontré, le mode de tarification est trop complexe et trop peu stimulant pour amener un changement radical du comportement des employeurs.

Pourtant c'est bien dans l'entreprise, et non en dehors d'elle, que la prévention des accidents du travail doit être organisée si l'on veut qu'elle possède l'efficacité qui, dans l'ensemble, lui a manqué jusqu'à ce jour. Pour ce faire il est nécessaire d'inciter les chefs d'entreprises à penser prévention au même titre que technique ou productivité. Car, ainsi que l'a écrit un auteur déjà cité (1) « Sans aller jusqu'à dire, comme certains l'ont affirmé, que l'employeur crée seul le risque professionnel, il faut bien admettre que les mesures les plus efficaces en matière de prévention sont celles qu'un employeur éclairé décide de prendre et décide de faire appliquer sous sa propre autorité ».

(1) Marcel Robert, Chef de la Division Sécurité et Hygiène du travail du B.I.T. Déclaration au cours du III^e Congrès Mondial de la Prévention et des Risques Professionnels, 1961.

BIBLIOGRAPHIE

LA RÉPARATION DES ACCIDENTS (1^{re} PARTIE)

- A. BRUN et H. GALLAND : Droit du Travail (Sirey).
- G. H. CAMMERLINCK et G. LYON-CAEN : Droit du Travail (Dalloz 1965).
- M. CHOSSAT : L'évolution de la réglementation du calcul des taux de cotisation accidents du travail et ses conséquences sur la gestion (Droit social, 1956).
- XIV^e Conférence internationale des problèmes sociaux du travail : L'entreprise face à ses responsabilités économiques et sociales, Royaumont juin 1961 (liaisons sociales, n° 46, 8 juin 1961).
- Conseil national du Patronat français : Le problème de la Sécurité sociale (mai 1961).
- H. DAVOUT : Taxes parafiscales, taxes de péréquation et cotisation de Sécurité sociale (Droit social, 1957).
- DEGEORGE : Les doubles impositions en matière de taux de cotisation d'accidents du travail (Recueil Gaz. Pal., 1959, Doc, 15).
- Eugène DOUARD : La faute inexcusable dans le régime de la Sécurité sociale (Ed. sociales françaises).
- Paul DURAND : Traité de Droit du travail (Dalloz).
- Paul DURAND : la politique contemporaine de Sécurité sociale.
- Fédération des Associations et Organismes de post-cure et de rééducation des diminués physiques (Congrès annuel, liaisons sociales, n° 88/61 du 19 octobre 1961).
- S. FUCHS : La médecine du travail dans le monde (Revue lyonnaise de médecine, 30 avril 1963).
- André GETTING : La Sécurité sociale (collection Que sais-je ?).
- Roger GRANGER : L'influence de la Sécurité sociale sur la responsabilité civile (Droit social, 1956).
- Mme Paul HENRY : La tarification des risques d'accidents du travail dans le régime de la Sécurité sociale (Droit social, 1952).
- Liaisons sociales : L'évolution de la Sécurité sociale dans les pays de la Communauté Européenne (n° 80/61 du 27 septembre 1961).
- F. NETTER : La Sécurité sociale et ses principes.
- F. NETTER : Notions Essentielles de Sécurité sociale (Sirey).
- A. PERRAUD CHARMENTIER et L. DE RIEDMATTEN : Lois sociales Sécurité sociale. (Librairie générale de droit et de jurisprudence).
- André ROUAST, Paul DURAND et J. J. DUPEYROUX : Précis de Sécurité sociale.
- ROUAST et GIVORD : Traité du Droit des accidents du Travail.
- SACHET : Traité sur les accidents du travail.
- Service-Direction : Vers une fiscalisation partielle des ressources de la Sécurité sociale ? (novembre 1960).
- Professeur Mariano R. TISSENBAUM : Les relations de l'employeur avec la Sécurité sociale à l'occasion des accidents du travail et des maladies professionnelles (Congrès international de droit du travail, Lyon, septembre 1963).

- Travail et sécurité : Deux exemple de faute inexcusable (n° 7, juillet 1957).
- Union des Industries Métallurgiques et Minières : Manuel de législation Sociale.
- Union des Industries Métallurgiques et Minières : Accidents du Travail. Tarification.
- Union des Industries Métallurgiques et Minières : Droits des employeurs et formalités à suivre en matière d'accidents du travail.
- VERGÉ, DOUBLET et ROUAST : Accidents du Travail (Dalloz, Répertoire de Droit social et du travail).

LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS (2^e PARTIE)

- M. AGACHE : Le coût des accidents (U.I.M.M. Doc., n° 168. Journées d'études sur la Sécurité, 27 au 29 juin 1956).
- M. AGERON : le rôle du chef d'entreprise en matière de prévention des accidents du travail (U.I.M.M. Doc., n° 157, Journées d'Etudes, 28 au 30 avril 1955).
- R. ALLUSSON : Le centre de Physiologie du travail de l'Institut National de Sécurité (Hommes et Techniques, n° 174).
- P. ANDLAUER et L. FOURRÉ : Ergonomie et Sécurité (Hommes et techniques, février 1964).
- Dr Diego ANDREONI : Un plan d'enquête statistique des accidents du travail (2^e congrès mondial de prévention des accidents du travail. Bruxelles, mai 1958).
- Association Française pour l'Accroissement de la Productivité : Les accidents du travail et leur prévention (Note d'information n° 4).
- Association des Industries de Belgique : Organisation de la Sécurité (1957).
- Association Internationale de la Sécurité sociale : Rapport sur l'utilisation des statistiques des accidents du travail aux fins de la prévention (Genève, octobre-novembre-décembre 1962).
- R. BARBIER : La Sécurité a besoin de publicité (Travail et Sécurité, n° 12, décembre 1961).
- Ch. BAUDET : Le Personnel de maîtrise, base de la sécurité dans l'entreprise (Usine Nouvelle, printemps 1961).
- J. BESSOU : L'ingénieur de Sécurité. Son rôle dans l'entreprise (E.D.F., Paris).
- R. BONNARDEL : La psychométrie et la prévention des accidents du travail. L'importance du facteur intelligence concrète (Le travail humain, janvier-juin 1949).
- Bureau International du Travail : Règlement type de Sécurité pour les établissements industriels à l'usage des gouvernements et de l'industrie (Genève).
- B.I.T. : La prévention des accidents (Genève, 1961).
- Caisse Nationale de Sécurité sociale : Recommandations concernant les concours de sécurité organisés dans les entreprises (Notes DOC. I.N.S., janvier 1964).
- Caisse Régionale de Sécurité sociale de Lille : Plan type de prévention (travail et Sécurité, n° 5, mai 1961).
- Pierre CALONI : Echec au risque (Société d'Editions Françaises et internationales, 1960).
- M. G. CANDAU : Les accidents, troisième fléau du monde (Le Courrier de l'U.N.E.S.C.O., n° 4, avril 1961).
- L. CENDRON et C. COLAS : Détermination et Caractéristiques des Bâtiments industriels (Usine Nouvelle, avril 1963).
- Conférence Internationale des Problèmes sociaux du travail : Application à l'entreprise de la sociologie et de la psychologie (Liaisons sociales, n° 60, 27 mai 1960).
- Conservatoire National des Arts et Métiers : La conception ergonomique des bâtiments industriels (Revue de Métrologie, Paris, 1963).

- Mme COPPÉE-BOLLY : La Sécurité et l'Hygiène du Travail (Office Belge pour l'accroissement de la productivité, 1962).
- R. DAVID et J. N. HAZARD : Le Droit soviétique.
- Faculté de Médecine de Lyon : Rapports des stages pratiques de médecine du travail (1962).
- Professeur H. DE FRÉMONT : Ergonomie et accidents du travail (U.N.E.S.C.O., 2 et 3 mai 1962).
- Professeur H. DE FRÉMONT : L'esprit de sécurité (Usine Nouvelle, printemps 1962).
- Professeur H. DE FRÉMONT : Aspects humains, aspects techniques de la sécurité du travail (Ed. de l'Entreprise moderne, Paris, 1963).
- GAUMY : Répertoire des congrès, colloques, symposia et journées d'études intéressant la médecine du travail, la sécurité et l'hygiène industrielle 1945-1960. (Bibliothèque de l'Institut d'hygiène industrielle et de médecine du travail, Faculté de médecine, Paris).
- Jacques GIVÉLET et René MARTIN : Comment les Etablissements Neyrpic ont obtenu une chute de plus de 50 % de leurs taux de fréquence et de gravité (Doc. C.E.G.O.S., n° 2, mai-juin 1957).
- Jean GRISEZ : Les concepts et les méthodes employés pour l'étude des aspects psychologiques des accidents du travail (Bulletin du Centre d'Etudes et Recherches psychotechniques, n° 3, juillet 1957).
- Docteur E. GUYENOT : La médecine du travail, médecine préventive (Travail et Sécurité, n° 5, mai 1960).
- M. HANNECART : Le rôle du chef d'entreprise en matière de prévention des accidents du travail (U.I.M.M. Doc, n° 171. Journées d'Etudes, 27 au 29 juin 1956).
- HEINRICH : Industrial Accident Prevention (Mac Graw Hill Book Company, 1950).
- L'Industrie française : La Prévention est-elle rentable ? (n° 67, septembre 1957).
- Institut National de Sécurité : Notions de Sécurité et d'Hygiène du travail (Enseignement par correspondance, 27 conférences).
- Institut de Recherches Economiques et de Prévention de Dresde : Le rôle de l'hygiène en matière de sécurité (Notes Doc. I.N.S., n° 9, septembre 1957).
- Enrico JACCHIA : Atome et Sécurité (Dalloz, 1965).
- Journaux Officiels de la République Française : Prévention des accidents du travail (Recueil des principaux textes).
- R. KRAFFT : Prévention des accidents par tests psychotechniques. (Archives des maladies professionnelles de médecine du travail et de Sécurité sociale, Tome 23, n° 9, septembre 1962).
- V. LAFFITTE : Le facteur humain dans les accident du travail (Revue de la Nouvelle Médecine, n° 6, janvier 1956).
- S. LANER : Enregistrement et présentation des rapports d'accidents à l'échelon de l'entreprise (The British Iron and Steel Research Association. Cité dans Notes Doc I.N.S., juillet 1960).
- C. LAURENS : Accroissement de la productivité par une meilleure sécurité (Technisch Wetenschappelijk Tijdschrift, juillet 1956, Traduction I.N.S., 66-66).
- Liaisons sociales : Hygiène et Sécurité (n° spéciaux).
- Liaisons sociales : Accords d'entreprise (février 1963).
- Liaisons sociales : La recherche au service de la Prévention (3^e Congrès mondial des risques professionnels, n° 42-69 du 31 mai 1961).
- M. LOYENET : L'information du personnel, complément des mesures techniques de prévention (Journées de Sécurité du Travail, octobre 1963. Notes Doc. I.N.S., janvier 1964).
- J.-A. MARTIN et G. B. WHEELER : Les résultats dans le domaine de la Sécurité. Une nouvelle unité de mesure à l'usage de la prévention (Occupational Hazards, n° 4, avril 1962).
- Docteur MERTENS : Accidents et potentialité d'accidents (Le Travail humain, juillet-septembre 1951).

- P. NAVILLE : Sécurité et automation (Travail et Sécurité, avril 1963).
- S. NICOLET : Le rôle des organismes gestionnaires de la Sécurité sociale dans le domaine de la prévention des risques professionnels (Revue Syndicale Suisse, janvier 1963).
- Notes documentaires I.N.S. : Essais de classement statistique des causes d'accidents en Allemagne (avril 1957, d'après Versucheiner unfallursachen statistik).
- Notes Doc. I.N.S. : L'accident du travail et ses causes (juillet 1958).
- Notes Doc. I.N.S. : Le coût direct et indirect des accidents (septembre 1955, d'après Arbeitsschutz nachrichten).
- Notes Doc. I.N.S. : Les accidents du travail étudiés en Allemagne de l'Est du point de vue économique (n° 14, 1959, d'après Arbeitsökonomik und arbeitsschutz).
- Notes Doc I.N.S. : La prévention des accidents dans l'industrie britannique (avril 1957, d'après A report of the Industrial Safety Sub Committee of the National Joint Advisory Council).
- Occupational Hazards : Comment analyser vos frais d'accident (octobre 1958, Traduction I.N.S., 1045-59).
- Occupational Hazards : Lloyd I.B. — Formule P.I. — Indicateur de performance (octobre 1957, Traduction I.N.S., 1018-58).
- Occupational Hazards : Chefs d'entreprise, faites-vous fausse route à la suite d'une erreur d'arithmétique ? (avril 1956. Trad. I.N.S., 70-56).
- Occupational psychology : Expérience sur l'action d'affiches de sécurité spécialement étudiées (Grande-Bretagne, juillet 1960).
- Organisation internationale du travail : La Sécurité et l'Hygiène du Travail, Genève, 1960).
- P.A.C.T. : De nouveaux moyens de prévention psychologique à la disposition de l'industrie (novembre 1957, n° 5, Belgique).
- Pierre PIETRI : Principes et pratique de la direction du personnel (Editions de l'Entreprise Moderne).
- J. PLUVETTE : Hygiène et Sécurité. Lois et textes réglementaires (Groupement de Prévention et d'Entr'aide, 8° édition, Paris, 1964).
- Docteur H. G. POULIZAC : Accidents du travail et facteur humain (Monographie de l'Institut National d'Hygiène, n° 21, Paris, 1960).
- M. REVIZL : La sécurité aux Etablissements Merlin-Gérin (Document Cegos, n° 9, novembre 1958).
- Marcel ROBERT : La sécurité et l'hygiène du travail. Rôle et formation des cadres (Bulletin Technique de la Suisse Romande).
- M. ROUSSEAU : Une application de la méthode des « observations instantanées » à la Sécurité (Caisse Régionale de la Sécurité sociale de Lille, 1962).
- C. F. SCHLUETER : Le message de sécurité est-il bien reçu ? (National Safety News, avril 1963).
- Gilbert SEROT-ALMERAS-LATOIR : Représentation graphique de la tendance des accidents du travail (Travail et Méthodes, novembre 1960).
- Société de Médecine du travail de Normandie : Le médecin du travail devant les problèmes de sécurité (Journées d'études, Rouen, 23 au 25 novembre 1961).
- E. SOMMERFED : Questions relatives à la prévention (Notes doc. I.N.S., janvier 1957).
- Docteur Berthold STENDER : Primes à la prévention des accidents (Notes Doc I.N.S., n° 5, septembre 1956).
- Syndicat national du Tréfilage et de la dénaturation des fils d'acier : Accidents dans les Tréfileries (Paris, 1958).
- Travail et Sécurité : Les clauses concernant l'hygiène et la sécurité contenues dans les Conventions Collectives du Travail. (juin 1957, n° 6).
- Travail et Sécurité : La médecine du travail et la prévention des accidents (mai 1958, n° 5).

- Travail humain : L'adaptation du travail industriel à l'homme (P.U.F., 1962).
U.I.M.M. : Hygiène et Sécurité (Manuel pratique, 1962).
U.I.M.M. : Documentation Sécurité et Hygiène du Travail.
U.I.M.M. : Les consignes de sécurité (Journées d'études, Paris, 1959).
U.I.M.M. : Troisième Congrès mondial de prévention (Colloque Métallurgie, Paris, 26 mai 1961).
U.I.M.M. : Organisation de la sécurité dans les établissements industriels (Doc, n° 116, octobre 1952).
Docteur WISNER : Vigilance et accidents du travail III^e Congrès Mondial de prévention, Paris, 26 mai 1961).
N. ZETTERMAN : Les accidents du travail, fardeau pour l'économie nationale (Sécurité et Hygiène du Travail, B.I.T., Genève, avril-juin 1951).
J. ZURFLUH : Accidents du travail et formation sécurité (Dunod).

PRINCIPALES REVUES CITÉES

- Droit Social.
Questions de Sécurité sociale.
Recueil Dalloz.
Jurisclasseur Périodique.
Recueil Sirey.
Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
Travail et Sécurité.
Cahiers de Notes Documentaires de l'I.N.S.
Bulletin de documentation bibliographique de l'I.N.S.
Bulletin bibliographique de la Prévention (C.I.S. Genève).
Liaisons Sociales.
L'Usine Nouvelle.
Hommes et Techniques.
-

ABRÉVIATIONS

Cass. crim.	Cour de cassation. Chambre criminelle.
Cass. civ.	Cour de cassation. Chambre civile.
Cass. soc.	Cour de cassation, Chambre civile. Section sociale.
Bull.	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
C.P.S.S.	Caisse Primaire de Sécurité sociale.
C.R.S.S.	Caisse Régionale de Sécurité sociale.
D.	Recueil Dalloz.
S.	Recueil Sirey.
Notes Doc.	Cahiers de Notes Documentaires de l'I.N.S.
I.N.S.	Institut National de Sécurité.
F.N.O.S.S.	Fédération Nationale des Organismes de Sécurité sociale.
Q.S.S.	Questions de Sécurité sociale.
Dt. Soc.	Droit Social.
J.C.P.	Jurisqueuseur Périodique.
U.I.M.M.	Union des Industries Métallurgiques et Minière
Tf.	Taux de fréquence.
Tg.	Taux de gravité.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
--------------------	---

PREMIERE PARTIE

L'ENTREPRISE ET LA RÉPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

CHAPITRE I. — Les obligations de l'employeur au moment de l'accident 6

1. — <i>Quand y a-t-il accident du travail ?</i>	6
11. — Définition	6
12. — Présomption concernant la matérialité de l'accident.....	7
13. — Présomption de causalité rattachant la lésion à l'accident.....	8
2. — <i>Constatation de l'accident du travail</i>	9
21. — Position du problème.....	9
22. — Les enquêtes consécutives à l'accident du travail.....	10
221. — L'enquête de l'employeur.....	10
222. — Les enquêtes obligatoires en cas d'accidents graves.....	11
223. — Conclusion.....	11
23. — Le problème des faux accidents.....	12
231. — Pourquoi de faux accidents ?.....	12
232. — Le dépistage des faux accidents par l'employeur.....	14
3. — <i>Formalités incombant à l'employeur en cas d'accident du travail</i>	15
31. — Déclaration d'accident.....	15
32. — Registre d'infirmerie.....	17
33. — Feuille d'accident.....	17
34. — Sanctions prévues.....	18
4. — <i>Les autres obligations de l'employeur</i>	18
41. — Obligations de soins.....	18
411. — Médecins du travail.....	18
412. — Infirmiers et Infirmières.....	20
413. — Services de soins d'urgence.....	21
42. — Temps payé par l'employeur.....	22
421. — Payement de la journée de l'accident.....	22
422. — Payement du temps nécessaire pour les soins.....	22

CHAPITRE II. — Le financement de la réparation des accidents du travail	24
1. — <i>Principes de la législation actuelle</i>	24
11. — Modifications apportées par la loi du 30 octobre 1946 par rapport au régime antérieur	24
111. — Rappel du régime de la loi de 1898	24
112. — Régime de la loi de 1946	24
12. — Evolution de la tarification depuis 1946	25
121. — Période transitoire	25
122. — L'utilisation des statistiques	25
13. — Les divers modes de tarification	27
2. — <i>Calcul du taux de cotisation</i>	28
21. — Etablissements à taux collectif	28
22. — Etablissements à taux mixte	28
23. — Etablissements à taux individuel	30
24. — Tarification des établissements nouveaux	30
241. — Etablissements de 20 à 29 salariés	31
242. — Etablissements de 30 à 59 salariés	31
243. — Etablissements d'au moins 60 salariés	31
3. — <i>Communication du compte employeur et voies de recours</i>	31
31. — Vérification du compte employeur	32
311. — Points de contestation communs	32
312. — Vérification du compte des établissements à taux individuel	32
32. — Différentes voies de recours	33
321. — Recours gracieux devant la Caisse régionale	33
322. — Recours contentieux devant la Commission Nationale Technique	33
33. — Formes de recours et motifs à invoquer	34
331. — Formes	34
332. — Motifs à invoquer	34
4. — <i>Ristournes et cotisations supplémentaires</i>	35
41. — Cotisations supplémentaires	35
411. — Sanctions pour inexécution des mesures de prévention	35
412. — Sanctions pour faute inexcusable	36
42. — Ristournes	36
5. — <i>Evolution et perspective du mode actuel de financement</i>	37
51. — Causes de l'augmentation des cotisations d'accident du travail	38
511. — Accidents du trajet	38
512. — Rentes d'incapacité permanente	38
52. — Vers une réforme du mode actuel de financement des accidents du travail	39

CHAPITRE III. — La faute inexcusable, source d'obligations particulières	41
1. — <i>Qu'est ce que la faute inexcusable ?</i>	41
11. — Définition	41
111. — Eléments constitutifs de la faute inexcusable	41
112. — Rapports de la faute inexcusable et de la faute pénale... ..	42
12. — Application jurisprudentielle	42
121. — Motifs de qualification	42
122. — Motifs de non qualification	44
2. — <i>Caractères particuliers de la faute inexcusable</i>	45
21. — La faute inexcusable des substitués	46
211. — Généralités	46
212. — Définition des « substitués dans la direction »	46
213. — Recours de l'employeur contre ses substitués	48
22. — L'interdiction d'assurance contre la faute inexcusable.	49
3. — <i>Effets de la faute inexcusable</i>	50
31. — Majoration d'indemnité	50
32. — Procédure	50
33. — Récupération de la majoration par la Caisse	51
4. — <i>Nature de la majoration de rente</i>	52
41. — Indemnité ou sanction ?	52
42. — La faute inexcusable, refuge de la responsabilité civile	53
5. — <i>La faute intentionnelle</i>	54
51. — Définition	54
52. — Principe de la réparation intégrale	54
53. — Responsabilité de l'employeur	55
 CHAPITRE IV. — Les conséquences des accidents entraînant une incapacité permanente	 57
1. — <i>Formalités concernant les accidents entraînant une incapacité permanente ou le décès</i>	57
11. — Expertise médicale	57
12. — Enquête	58
121. — Dans quels cas l'enquête est-elle prévue ?	59
122. — Enquêteurs	59
123. — Lieu de l'enquête	60
124. — Personnes convoquées à l'enquête	60
135. — Procès verbal de l'enquête	61
2. — <i>Les conséquences des accidents graves</i>	61
21. — Fixation du taux d'incapacité et de la rente	61
211. — Fixation du taux d'incapacité	61
212. — Accidents successifs	62
213. — Calcul de la rente	63

22. — Contestations relatives aux taux d'incapacité.....	64
221. — Mécanisme du recours.....	64
222. — L'abus des invalidités à faible pourcentage	65
23. — Consolidation de la blessure et révision	65
231. — Notification à l'employeur.....	65
232. — Reprise du travail après consolidation.....	66
233. — Révision.....	66
3. — <i>Les invalides du travail dans l'entreprise</i>	66
31. — Le contrat de travail en cas d'accident.....	66
311. — L'accident suspend le contrat.....	67
312. — Résiliation ou rupture du contrat de travail après un arrêt pour accident du travail.....	67
32. — L'emploi obligatoire des invalides.....	68
33. — Le problème des invalides du travail dépasse le cadre de l'en- treprise.....	69
331. — Les dispositions légales.....	69
332. — Réalisations existantes.....	69
333. — Conclusion.....	70

DEUXIÈME PARTIE

L'ENTREPRISE ET LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

CHAPITRE I. — <i>Les sources privées de la prévention</i>	76
1. — <i>Fondement et historique</i>	76
11. — Fondement.....	76
111. — Considérations économiques.....	76
112. — Considérations morales.....	76
113. — Considérations juridiques.....	76
12. — Historique	77
121. — L'initiative patronale.....	77
122. — Le rôle des Compagnies d'assurances.....	78
123. — La place actuelle de l'initiative privée en matière de prévention	78
2. — <i>Les associations privées pour la prévention</i>	78
21. — Les principales associations.....	79
22. — Le rôle des Associations.....	79
221. — Le rôle technique des Associations.....	79
222. — L'activité d'information et de propagande.....	80
3. — <i>Les consignes de sécurité</i>	80
31. — La valeur juridique des consignes de sécurité.....	81
32. — L'interprétation par les tribunaux des consignes de sécurité... ..	81
321. — Nature des juridictions appelées à connaître des consi- gnes de sécurité.....	81
322. — Les principes retenus pour l'interprétation des consignes	82

33. — L'efficacité des consignes de sécurité.....	83
331. — Etablissement des consignes.....	83
332. — Diffusion des consignes.....	84
333. — Contrôle de l'application des consignes.....	84
4. — <i>Conventions collectives et accords d'établissements</i>	86
41. — Examen de quelques conventions.....	86
411. — Conventions collectives nationales.....	86
412. — Conventions collectives régionales.....	87
413. — Conventions particulières d'établissement.....	88
42. — Les rapports employeurs-salariés en matière de prévention....	89
421. — La place modeste des clauses de prévention.....	89
422. — La portée des clauses de prévention.....	90
CHAPITRE II. — Les sources légales et réglementaires de la prévention	91
1. — <i>Historique</i>	91
11. — En France.....	91
12. — A l'étranger.....	92
2. — <i>Organisation administrative de la prévention en France</i>	93
21. — Caisses de Sécurité sociale.....	93
211. — Caisse Nationale de Sécurité sociale.....	93
212. — Caisses Régionales.....	93
22. — Autres organismes administratifs.....	94
221. — Les Comités Techniques.....	94
222. — Le fonds national de prévention	94
223. — L'Institut National de sécurité.....	94
224. — Les Commissions de sécurité du travail et d'homologation des dispositifs de sécurité.....	94
23. — Agents chargés du contrôle de l'application des lois et règle- ments relatifs à la sécurité.....	95
231. — Le rôle des Inspecteurs du travail et contrôleurs de sécu- rité dans les textes.....	95
232. — Le rôle des Inspecteurs du travail et contrôleurs de sécu- rité dans les faits.....	96
3. — <i>La législation française sur la sécurité du travail</i>	96
31. — Principes généraux	97
32. — Textes relatifs à la prévention des accidents.....	97
33. — Vers une évolution de la réglementation ?.....	99
34. — Dispositifs de sécurité pour les machines dangereuses.....	99
4. — <i>Les sources internationales de la prévention</i>	100
41. — Généralités	100
411. — Avant la création du B.I.T.....	100
412. — Le Bureau International du travail.....	101
42. — Le règlement type de sécurité.....	101
421. — But du règlement type.....	101
422. — Contenu du règlement type.....	102

CHAPITRE III. — La prévention des accidents du travail peut-elle être rentable pour l'entreprise et comment ?	104
1. — <i>Position du problème</i>	104
11. — Peut-on parler de prévention sans motivation économique ?	104
12. — Essai de définition de la rentabilité de la prévention	105
13. — Les facteurs de rentabilité de la prévention	106
131. — La situation du marché du travail	106
132. — Le financement des frais d'accidents du travail	106
14. — Au-delà de l'entreprise	107
141. — La charge des accidents du travail	107
142. — Les accidents du travail et la réalisation des objectifs économiques	108
2. — <i>Le coût réel des accidents du travail pour l'entreprise</i>	110
21. — Le coût direct des accidents	110
211. — Appréciation générale	110
212. — Détermination du coût des accidents pour l'employeur dans le régime français de tarification	111
22. — Le coût indirect des accidents	116
221. — Les dépenses entrant dans le coût indirect	116
222. — Le chiffrage du coût indirect des accidents	118
3. — <i>L'incitation à la prévention dans le régime français actuel</i>	119
31. — L'employeur devant le problème de la rentabilité de la prévention	119
311. — En théorie	119
312. — En fonction du mode de tarification	120
32. — Raisonnement sur un exemple significatif	121
321. — Hypothèses	121
322. — En supposant constants les éléments du calcul	121
323. — L'augmentation du coût du risque	124
324. — L'incidence de la majoration pour accidents de trajet et frais de gestion	125
325. — L'augmentation de l'assiette des cotisations	126
33. — Que faut-il penser du mode de tarification ?	128
1. — <i>Les conditions d'un mode de tarification efficace</i>	130
41. — Simplicité du mode de tarification	130
411. — Il ne doit pas s'agir d'une fiscalisation	130
412. — Le taux ne doit pas être uniforme pour les différentes familles professionnelles	131
42. — Ristournes et cotisations supplémentaires	131
421. — Définition des ristournes	132
422. — Modalités d'application	132
423. — Choix de la référence	134
424. — Le problème du financement	134
425. — Cotisations supplémentaires	135

CHAPITRE IV. — L'organisation de la prévention dans l'entreprise....	137
1. — <i>La connaissance des accidents et de leurs causes.....</i>	137
11. — Les statistiques obligatoires.....	137
111. — Les statistiques du Comité d'hygiène et de Sécurité	137
112. — Les déclarations d'accidents.....	138
113. — Les statistiques obligatoires sont-elles insuffisantes ?....	139
12. — La place et le rôle des statistiques d'accidents dans l'entreprise	140
121. — La place des statistiques dans l'entreprise.....	140
122. — La statistique comme moyen d'information.....	140
123. — La statistique comme base d'action.....	141
13. — La recherche des causes d'accidents.....	143
131. — Un accident n'a pas une seule cause.....	143
132. — La part des causes matérielles.....	144
133. — Définition et rôle du « facteur humain ».....	145
2. — <i>Le programme de prévention de l'entreprise.....</i>	148
21. — Le cadre de l'action préventive dans l'entreprise.....	148
211. — Le Comité d'hygiène et de sécurité.....	148
212. — Le service de sécurité.....	150
213. — Définition du programme de sécurité.....	150
22. — La prévention matérielle.....	151
221. — La création de conditions de travail adaptées à l'homme.	152
222. — L'amélioration des conditions existantes.....	152
23. — La prévention humaine.....	153
231. — La sélection et l'orientation du personnel.....	153
232. — L'information de la sécurité.....	154
233. — La formation.....	155
234. — L'intéressement du personnel.....	158
235. — Les conditions générales de travail dans l'entreprise	159
3. — <i>Le rôle des principaux rouages de l'entreprise.....</i>	160
31. — Le personnel d'encadrement.....	161
311. — L'agent de maîtrise.....	161
312. — Les ingénieurs et cadres.....	162
32. — Le chef d'entreprise.....	163
Conclusion	165
Bibliographie	167

